

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมร่วมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการวัดแบบสมดุลของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกไปยังผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชน และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของโรงพยาบาลเอกชน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง และการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล ตามตารางที่ 14 และ 15 ดังนี้

ตารางที่ 14 สัญลักษณ์และความหมายทางสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	สัมประสิทธิ์การกระจาย
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
SK	ค่าความเบ้
KU	ค่าความโด่ง
δ	ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายนอก
ϵ	ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายใน
λ	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
TE	ขนาดอิทธิพลรวม
IE	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	ขนาดอิทธิพลทางตรง
χ^2	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
df	องศาอิสระ
R^2	สัมประสิทธิ์การทำนาย
SMC	ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ด้วยความแปรปรวนของตัวแปรแฝง
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
SRMR	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน

ตารางที่ 15 สัญลักษณ์ของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง

ตัวแปร	ความหมาย
Sel	การคัดเลือกคนเข้าทำงาน
Tra	การฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า
Eva	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน
com	การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงาน
Cop	การแก้ปัญหาข้อร้องเรียน
Tea	การทำงานเป็นทีม
Par	การมีส่วนร่วมของพนักงานและการแบ่งปันข้อมูล
Alt	พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ
Cor	พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
Spo	พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา
Civ	พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ
Con	พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่
Fin	ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน
Cus	ผลการปฏิบัติงานด้านลูกค้า
Int	ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายใน
Gro	ผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้และเติบโต
HRP	วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์
TP	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
OCB	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
OP	ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

การศึกษาครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลและผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลเอกชนทั้ง 256 แห่ง แห่งละ 2 คน รวมเป็นแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 512 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามกลับมา 313 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 61 ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงพยาบาลมีภารกิจค่อนข้างมากจึงได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบ อย่างไรก็ตาม จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับจำนวน 313 ฉบับนั้นก็เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ตามวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey & Lee, 1992 และ Hair et

al., 2010) ซึ่งได้แนะนำว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่จะใช้ในการศึกษาควรมีขนาด 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย โดยในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร ทำให้มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ทางสถิติคือ 160 ตัวอย่าง (10 เท่าคูณด้วย 16 ตัวแปร) ถึง 320 ตัวอย่าง (20 เท่าคูณด้วย 16 ตัวแปร) ดังนั้น การได้แบบสอบถามตอบกลับคืนจำนวน 313 ฉบับ จึงมีขนาดมากเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงจากการศึกษาของ Baruch & Holtom (2008) พบว่าการส่งแบบสอบถามให้คนในองค์กรเป็นผู้ตอบมีค่าเฉลี่ยของอัตราการตอบกลับอยู่ที่ร้อยละ 52.7 ดังนั้นอัตราการตอบกลับในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความเหมาะสม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 313 คน จำแนกตามเพศได้ตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ร้อยละและจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	26.8
หญิง	229	73.2
รวม	313	100

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 และเป็นเพศชาย 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 313 คน จำแนกตามอายุของผู้ตอบ ได้ตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละและจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุของผู้ตอบ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.0
26-35 ปี	66	21.1
36-45 ปี	113	35.8
46-55 ปี	114	36.4

ตารางที่ 17 (ต่อ)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
56-65 ปี	13	4.2
มากกว่า 65 ปี	5	1.6
รวม	313	100

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46 ถึง 55 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ตามด้วยช่วงอายุ 36 ถึง 45 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ช่วงอายุ 26 ถึง 35 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ช่วงอายุ 56 ถึง 65 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ช่วงอายุมากกว่า 65 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และ อายุ 56 ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

1.3 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 313 คน จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้ตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ร้อยละและจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสูงสุด/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	35	11.2
รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล	97	31.0
ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์		
ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล		
ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์	181	57.8
รวม	313	100

จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการด้านการแพทย์ ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ตามด้วยตำแหน่งผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และตำแหน่งระดับผู้บริหารสูงสุด/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

1.4 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 313 คน จำแนกตามการศึกษา ได้ตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ร้อยละและจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	6.0
ปริญญาตรี	149	47.6
ปริญญาโท	142	45.4
ปริญญาเอก	20	6.4
รวม	313	100

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ตามด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คนนั้น พบว่าเป็นผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ทั้ง 2 คน

1.5 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 313 คน จำแนกตามอายุงาน ได้ตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ร้อยละและจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในโรงพยาบาล

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	53	16.9
4-6 ปี	17	5.4
7-9 ปี	41	13.1
10-12 ปี	56	17.9
13-15 ปี	23	7.3
มากกว่า 15 ปี	123	39.3
รวม	313	100

จากตารางที่ 20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในโรงพยาบาลมากกว่า 15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ตามด้วยอายุการทำงานในโรงพยาบาลระหว่าง 10 ถึง 12 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 มีอายุการทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 อายุการทำงานในโรงพยาบาลระหว่าง 7 ถึง 9 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 อายุการทำงานในโรงพยาบาลระหว่าง 13 ถึง 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และอายุการทำงานในโรงพยาบาลระหว่าง 4 ถึง 6 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชน

ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 211 แห่ง ประกอบด้วยประเภทของโรงพยาบาล อายุของโรงพยาบาล และจำนวนเตียง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

2.1 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 211 แห่ง จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล ได้ตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ร้อยละและจำนวนของโรงพยาบาล จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล

ประเภทของธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
ห้างหุ้นส่วนจำกัด / บริษัทจำกัด	159	75.3
บริษัทจำกัด (มหาชน)	39	18.5
มูลนิธิ	13	6.2
รวม	211	100

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่เป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัด จำนวน 159 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 75.3 ตามด้วยบริษัทจำกัด (มหาชน) จำนวน 39 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.5 และมูลนิธิ จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.2

2.2 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 211 แห่ง จำแนกตามอายุของโรงพยาบาล ได้ตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ร้อยละและจำนวนของโรงพยาบาล จำแนกตามอายุโรงพยาบาล

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	18	8.5
11-20 ปี	90	42.7
21-30 ปี	62	29.4
31-40 ปี	25	11.8
41-50 ปี	8	3.8
มากกว่า 50 ปี	8	3.8
รวม	211	100

จากตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 11 ถึง 20 ปี จำนวน 90 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.7 ตามด้วยอายุระหว่าง 21 ถึง 30 ปี จำนวน 62 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.4 อายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี จำนวน 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.8 อายุระหว่าง 1 ถึง 10 ปี จำนวน 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.5 อายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.8

2.3 ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 211 แห่ง จำแนกตามจำนวนเตียง ได้ตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ร้อยละและจำนวนของโรงพยาบาล จำแนกตามจำนวนเตียง

จำนวนเตียง	จำนวน	ร้อยละ
31-100	105	49.8
101-200	71	33.6
มากกว่า 200	35	16.6
รวม	211	100

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีจำนวนเตียง ระหว่าง 31 ถึง 100 เตียง จำนวน 105 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 49.8 ตามด้วยจำนวนเตียงระหว่าง 101 ถึง 200 เตียง จำนวน 71 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.6 และจำนวนเตียง มากกว่า 200 เตียง จำนวน 35 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 313 คน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร คือ

- 1) การสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน
- 2) การฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน
- 4) การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงาน
- 5) การแก้ไขข้อร้องเรียน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 24-29 ดังนี้

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

วัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การคัดเลือกคนเข้าทำงาน			
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญมากกับการสรรหาคนเข้าทำงานที่มีคุณสมบัติตรงตามหน้าที่	4.26	0.61	มาก
2. องค์กรของท่านมีมาตรฐานในการรับสมัครและคัดเลือกคนเข้าทำงานที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน	4.13	0.64	มาก
3. องค์กรของท่านมีความเข้มขันในการคัดเลือกคนมาก โดยต้องมีการทดสอบความสามารถในด้านหนึ่ง เช่น ทักษะการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้	3.82	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	4.07	0.54	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของวัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงานอยู่ในระดับมากคือ 4.07 (S.D. = 0.54)

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการ
ฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า

วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า			
1. องค์กรของท่านมีแผนการฝึกอบรมพนักงานที่เข้าใจใหม่อย่างเข้มข้น	3.86	0.66	มาก
2. องค์กรของท่านมีการสำรวจความต้องการในการอบรมของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.73	0.75	มาก
3. องค์กรของท่านมีแผนการอบรมที่ชัดเจนและครอบคลุมพนักงานทุกระดับ	3.92	0.80	มาก
4. พนักงานในองค์กรของท่านได้รับการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นในทักษะการทำงานทั่วไป เช่น การบริการ การติดต่อสื่อสาร และทักษะด้านทักษะวิชาชีพ	4.00	0.74	มาก
5. พนักงานทราบถึงความก้าวหน้าของสายอาชีพของตนเองในองค์กร	3.51	0.58	มาก
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานภายในก่อนเมื่อมีตำแหน่งว่างมากกว่าสรรหาจากภายนอก	3.94	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม	3.88	0.62	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากคือ 3.88 (S.D. = 0.62)

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน

วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน			
1. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.73	มาก
2. ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดไว้สำหรับการประเมินผลอย่างชัดเจน	4.05	0.71	มาก

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. มีการแจ้งผลการประเมินกับพนักงานตามกำหนดเวลา	3.93	0.75	มาก
4. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพนักงาน	3.91	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.01	0.59	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานอยู่ในระดับมากคือ 4.01 (S.D. = 0.59)

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงาน

วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงาน			
1. องค์กรของท่านมีการปรับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน	3.92	0.60	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ปรับขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดี	3.76	0.62	มาก
3. องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนที่ดีกว่าสถานพยาบาลอื่นๆ	3.47	0.64	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนที่ดีกว่าองค์กรในอุตสาหกรรมอื่นๆ	3.51	0.66	มาก
5. องค์กรของท่านมีสวัสดิการนอกเหนือจากค่าตอบแทนด้านตัวเงิน ดีกว่าองค์กรอื่น	3.62	0.70	มาก
6. พนักงานในองค์กรนี้ มีความมั่นคงในงานสูง	4.11	0.66	มาก
7. ในกรณีที่ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ องค์กรของท่านไม่มีนโยบายลดจำนวนพนักงานประจำ	4.01	0.87	มาก
เฉลี่ยรวม	3.77	0.46	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากคือ 3.77 (S.D. = 0.46)

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการ
แก้ไขข้อร้องเรียน

วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การแก้ไขข้อร้องเรียน			
1. องค์กรของท่านมีกระบวนการมาตรฐานที่จัดทำไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานสามารถร้องเรียนปัญหาได้	3.70	0.62	มาก
2. พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนได้	3.71	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	3.71	0.55	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านการแก้ไขข้อร้องเรียนอยู่ในระดับมาก คือ 3.71 (S.D. = 0.55)

ตารางที่ 29 การสรุปข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์

วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
การคัดเลือกคนเข้าทำงาน	4.07	0.54	มาก	1
การฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า	3.88	0.62	มาก	3
การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน	4.01	0.59	มาก	2
การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงาน	3.77	0.46	มาก	4
การแก้ไขข้อร้องเรียน	3.71	0.55	มาก	5
เฉลี่ยรวมวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์	3.87	0.55	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากคือ 3.87 (S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาในรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 0.54) ตามด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.59) การฝึกอบรม พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$ S.D. = 0.62) การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.46) และการร้องเรียนปัญหา โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 0.55)

3.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมีส่วนร่วมของพนักงานและการแบ่งปันข้อมูล สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 30 ดังนี้

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
การทำงานเป็นทีม				
1. พนักงานในแต่ละแผนกมีการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน	3.73	0.60	มาก	
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานเป็นทีมแบบ	3.68	0.74	มาก	
คร่อมสายงานหรือสหสาขาวิชาชีพ				
เฉลี่ยรวม	3.69	0.53	มาก	2
การมีส่วนร่วมของพนักงานและการแบ่งปันข้อมูล				
3. พนักงานได้รับโอกาสในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับที่	3.78	0.54	มาก	
ตนเองปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ				
4. พนักงานมีส่วนร่วมและสามารถเสนอความคิดเห็นในการ	3.88	0.57	มาก	
พัฒนาคุณภาพในงานที่ปฏิบัติ				
5. องค์กรของท่านมีการแจ้งข้อมูลที่สำคัญ เช่น ข้อมูลด้าน	3.57	0.70	มาก	
การเงิน และผลการดำเนินงานขององค์กรให้พนักงานรับรู้อย่าง				
สม่ำเสมอ				
6. องค์กรมีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานอย่าง	3.87	0.81	มาก	
สม่ำเสมอ				
เฉลี่ยรวม	3.72	0.46	มาก	1
เฉลี่ยรวมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.70	0.45	มาก	

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากคือ 3.70 (S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาในรายตัวแปรสังเกตได้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการมีส่วนร่วมของพนักงานและการแบ่งปันข้อมูลมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.46) ตามด้วยระดับการทำงานเป็นทีม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 0.53)

3.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปรคือ 1) พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรม

ความมีน้ำใจนักกีฬา 4) พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่
จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 31 ดังนี้

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ				
1. พนักงานในองค์กรของท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกต่อผู้ร่วมงาน หัวหน้าและลูกน้อง	3.88	0.53	มาก	
2. พนักงานในองค์กรของท่านเอาใจใส่และเป็นกำลังใจ ให้ผู้ร่วมงานเมื่อมีความท้อแท้หรือสิ้นหวัง	3.89	0.53	มาก	
3. พนักงานในองค์กรของท่านมีการรับฟังและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.60	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.85	0.46	มาก	1
พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น				
4. พนักงานในองค์กรของท่านจะคำนึงถึงผลกระทบต่อ ผู้อื่นเสมอเมื่อต้องทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง	3.60	0.60	มาก	
5. พนักงานในองค์กรของท่านมีความเห็นอกเห็นใจซึ่ง กันและกัน	3.78	0.58	มาก	
6. พนักงานในองค์กรของท่านเคารพการตัดสินใจของ ผู้อื่นเสมอ	3.73	0.64	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.71	0.51	มาก	4
พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา				
7. พนักงานในองค์กรของท่านยินดีรับฟังข้อโต้แย้งของ ผู้อื่นในการประชุม	3.90	0.57	มาก	
8. พนักงานในองค์กรของท่านจะทำงานอย่างเต็มความ สามารถเสมอแม้จะมีเหตุขัดข้องใจบางอย่าง	3.76	0.55	มาก	
9. พนักงานในองค์กรของท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้	3.75	0.62	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.80	0.45	มาก	3

ตารางที่ 31 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ				
10. พนักงานในองค์กรของท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอ	3.76	0.59	มาก	
11. พนักงานในองค์กรของท่านมีความยินดีที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.95	0.58	มาก	
12. พนักงานในองค์กรของท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.81	0.61	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.84	0.50	มาก	2
พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่				
13. พนักงานในองค์กรของท่านจะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดและให้ความสำคัญต่อการนัดหมายและตรงเวลา	3.64	0.64	มาก	
14. พนักงานในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า	3.75	0.60	มาก	
15. พนักงานในองค์กรของท่านใช้เวลาในการทำงานเพื่อองค์กรเท่านั้น ไม่เคยใช้เวลางานเพื่อทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร	3.55	0.61	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.65	0.54	มาก	5
เฉลี่ยรวมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.77	0.42	มาก	

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากคือ 3.77 (S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาในรายตัวแปรสังเกตได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้านพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.46) ตามด้วยพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$ S.D. = 0.50) พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.45) พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 0.51) และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$ S.D. = 0.54)

3.4 ด้านผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปรคือ 1) ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน 2) ผลการปฏิบัติงานด้านลูกค้า 3) ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายใน และ 4) ผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้และเติบโต จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 32 ดังนี้

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ผลการปฏิบัติงานขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน				
1. มีการเติบโตของรายได้เพิ่มขึ้น	3.69	0.61	มาก	
2. มีการเติบโตของกำไรเพิ่มขึ้น	3.69	0.65	มาก	
3. มีต้นทุนการดำเนินงานที่ลดลง	3.49	0.60	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.62	0.52	มาก	4
ผลการปฏิบัติงานด้านลูกค้า				
4. มีจำนวนผู้รับบริการใหม่ที่เพิ่มขึ้น	3.72	0.58	มาก	
5. มีจำนวนผู้รับบริการที่กลับมาใช้บริการซ้ำเพิ่มขึ้น	3.78	0.60	มาก	
6. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในคุณภาพของการรักษาและบริการเพิ่มขึ้น	3.83	0.63	มาก	
7. จำนวนข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการลดลง	3.53	0.55	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.72	0.44	มาก	3
ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ				
8. การบริการทางการแพทย์ของท่านเป็นที่ยอมรับกว่าสถานพยาบาลอื่นๆ เพิ่มขึ้น	3.80	0.67	มาก	
9. มีนวัตกรรมของการรักษาหรือบริการใหม่ๆเพิ่มขึ้น	3.79	0.66	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.79	0.52	มาก	1
ผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้และพัฒนา				
10. พนักงานมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.73	0.54	มาก	
11. พนักงานมีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.78	0.60	มาก	
เฉลี่ยรวม	3.74	0.49	มาก	2
เฉลี่ยรวมผลการปฏิบัติงานขององค์กร	3.71	0.42	มาก	

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเฉลี่ยรวมของผลการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ในระดับมากคือ 3.71 (S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาในรายตัวแปรสังเกตได้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้านกระบวนการภายในมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 0.52) ผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.49) ผลการปฏิบัติงานด้านลูกค้า โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.44) และผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 6.2$ S.D. = 0.52)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรเดียว ซึ่งเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของการตรวจสอบข้อมูลก่อนวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรจะทำให้นักวิจัยทราบว่าลักษณะการแจกแจงของตัวแปรเป็นแบบใด โดยการตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรเดียนิยมตรวจสอบโดยพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) (สุภมาศ อังสุโชติ และคณะ, 2554) ซึ่งประกอบด้วยค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปรจากตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร คือ การสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงาน และการแก้ไขข้อร้องเรียน 2) ตัวแปรการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของพนักงานและการแบ่งปันข้อมูล 3) ตัวแปรแฝงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปรคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ 4) ตัวแปรแฝงด้านผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร คือ ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน ผลการปฏิบัติงานด้านลูกค้า ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายใน ผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้และเติบโต โดยได้ผลวิเคราะห์ตามตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ค่าสถิติพรรณนาลักษณะของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Min	Max	\bar{X}	S.D.	แปรผล	Skewness	Kurtosis
Sel	2.67	5.00	4.0703	.53844	มาก	-.213	-.349
Tra	2.25	5.00	3.8786	.61761	มาก	-.506	.319
Eva	2.25	5.00	4.0136	.59446	มาก	-.576	.943
Com	2.00	4.60	3.7713	.45544	มาก	-.316	.288
Cop	2.00	5.00	3.7150	.55103	มาก	-.591	.992
Tea	2.50	5.00	3.6869	.52564	มาก	-.064	.037
Par	2.25	5.00	3.7192	.45939	มาก	.067	-.222
Alt	2.33	5.00	3.8477	.46058	มาก	.002	.725
Cor	2.00	5.00	3.7050	.51469	มาก	-.304	.570
Spo	2.00	5.00	3.8040	.44810	มาก	-.600	1.604
Civ	2.67	5.00	3.8392	.49863	มาก	.001	.077
Con	2.00	5.00	3.6454	.53799	มาก	.307	-.147
Fin	2.00	5.00	3.6230	.51530	มาก	-.067	-.298
Cus	2.75	5.00	3.7173	.43936	มาก	.076	-.230
Int	2.67	5.00	3.7902	.52059	มาก	.090	-.227
Gro	2.67	5.00	3.7380	.48725	มาก	-.159	-.080

จากตารางที่ 33 พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อยหรือค่าความเบ้ติดลบแสดงว่า คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่งนั้น มีทั้งค่าเป็นบวกหรือสูงกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติ และค่าเป็นลบหรือต่ำกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติ สำหรับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีการกระจายของข้อมูลไม่มาก แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันภายในกลุ่ม ดังนั้นเมื่อพิจารณาที่ค่าต่างๆ ที่แสดงแล้วพบว่าการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติเนื่องจากมีค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 (Kline, 2005) จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างต่อไป

4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้

ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีอยู่จริง ถือเป็น การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้น ไปวิเคราะห์ โดยจะดูการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ตามที่แสดงไว้ในบทที่ 3

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบผลกระทบของ วิถีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรในมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยการวัดแบบสมดุล เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกัน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยภาพ รวมแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับปานกลาง ตามตารางที่ 34

ตารางที่ 34 เมทริกซ์ของค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	Sel	Tra	Eva	Com	Cop	Tea	Par	Alt
Sel	1							
Tra	.675**	1						
Eva	.650**	.705**	1					
Com	.622**	.622**	.573**	1				
Cop	.399**	.418**	.294**	.580**	1			
Tea	.533**	.562**	.564**	.582**	.440**	1		
Par	.593**	.606**	.565**	.685**	.587**	.646**	1	
Alt	.543**	.606**	.458**	.525**	.349**	.504**	.515**	1
Cor	.512**	.475**	.499**	.581**	.362**	.518**	.616**	.635**
Spo	.586**	.604**	.598**	.615**	.521**	.623**	.626**	.668**
Civ	.528**	.577**	.571**	.518**	.370**	.597**	.555**	.645**
Con	.428**	.498**	.504**	.507**	.349**	.528**	.524**	.530**
Fin	.451**	.397**	.352**	.483**	.405**	.438**	.429**	.379**
Cus	.546**	.525**	.471**	.560**	.293**	.565**	.534**	.565**
Int	.670**	.592**	.578**	.579**	.434**	.526**	.564**	.526**
Gro	.585**	.632**	.584**	.552**	.348**	.569**	.567**	.634**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ 34 (ต่อ)

	Cor	Spo	Civ	Con	Fin	Cus	Int	Gro
Cor	1							
Spo	.749**	1						
Civ	.679**	.773**	1					
Con	.631**	.695**	.678**	1				
Fin	.533**	.532**	.473**	.455**	1			
Cus	.607**	.632**	.599**	.562**	.652**	1		
Int	.582**	.619**	.601**	.541**	.578**	.678**	1	
Gro	.581**	.655**	.670**	.613**	.610**	.746**	.652**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 34 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อบอกระดับความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละคู่จำนวน 120 คู่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันและความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกและมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.293-0.773 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ ที่มีค่าอยู่ในช่วงต่ำมาก (0.293-0.294) โดยมีคู่ของตัวแปรด้านการแก้ไขข้อร้องเรียนกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานมีค่าสูงสุดมีคู่ตัวแปรจำนวน 25 คู่ ที่มีค่าอยู่ในช่วงต่ำ (0.348-0.499) โดยมีคู่ของตัวแปรด้านพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน มีค่าสูงสุดคือ 0.499 มีคู่ตัวแปร จำนวน 89 คู่ ที่มีค่าอยู่ในช่วงปานกลาง (0.504-0.695) โดยมีคู่ของตัวแปรพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่กับพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬามีค่าสูงสุดคือ 0.695 และมีจำนวน 4 คู่ ที่มีค่าอยู่ในช่วงสูง (0.703-0.773) โดยมีคู่ของตัวแปรพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือกับพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬามีค่าสูงสุดคือ 0.773 โดยไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในช่วงสูงมาก

จากข้อมูลที่ได้แสดงว่า ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากไม่มีค่าของคู่ใดที่มีค่าเกิน 0.8 (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554) ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

4.3 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลและความสัมพันธ์กันของตัวแปร

ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาว่าข้อมูลที่เก็บมาได้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ และตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถที่จะนำมาวิเคราะห์

องค์ประกอบได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายตัวแปรแฝงได้หรือไม่ ตารางที่ 35 แสดงค่าการทดสอบค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออสกิน ของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบผลกระทบของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยการวัดแบบสมมูลในโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 35 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออสกินของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Bartlett's Test of Sphericity	p-value	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
ตัวแปรสังเกตได้	4176	0.000	0.935

จากตารางที่ 35 พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 4176 ซึ่งตัวแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ($p < .001$) นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออสกิน ที่เท่ากับ 0.935 ซึ่งเป็นค่าที่แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื่องจากถ้าค่า p-value ที่ได้จากการทดสอบแบบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออสกิน มีค่ามากกว่า 0.50 ข้อมูลนั้นเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (กริชแรงสูงเนิน, 2554) ผลการวิเคราะห์เช่นนี้แสดงว่า ข้อมูลที่ได้เหมาะสมดีมากที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยต่อไปได้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา

หลังจากที่ได้ตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ รวมถึงค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออสกินของตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาต่อโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง เพื่อดูว่าโมเดลที่กำหนดนั้นสามารถนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาได้หรือไม่ หลังจากนั้นก็จะทำการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้

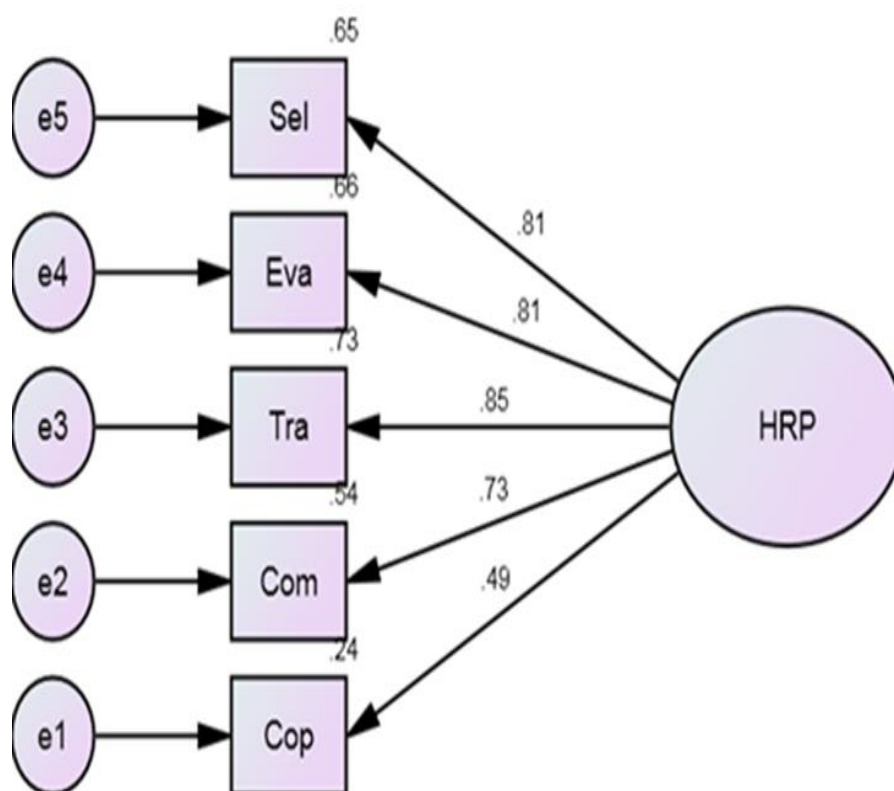
โดยมีหลักการและเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามที่แสดงไว้ในบทที่ 3 หัวข้อ 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและตารางที่ 13

5.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายใน เพื่อดูว่าโมเดลที่กำหนดนั้นสามารถนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาได้หรือไม่ ได้ผลจากการวิเคราะห์ดังนี้

1.) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามภาพประกอบที่ 7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามตารางที่ 36 และแสดงผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามตารางที่ 37



ภาพประกอบที่ 7 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 36 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่วิเคราะห์ได้
χ^2/ df	< 3	1.354
p-value	>0.05	0.255
GFI	> 0.90	0.995
AGFI	> 0.90	0.974
CFI	>0.90	0.999
RMSEA	< 0.05	0.034

ตารางที่ 37 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์

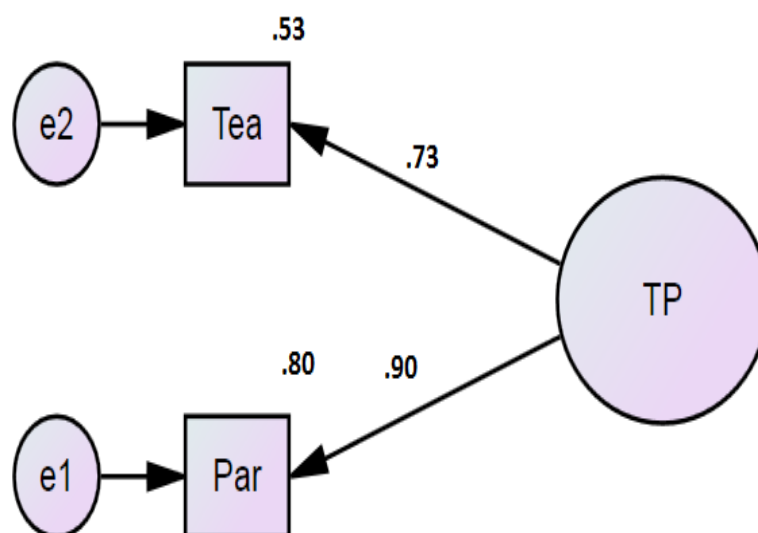
ตัวแปร	Factor loading matrix			
	Factor loading	SE	t	R ²
Cop	.490			.240
Com	.735	.130	9.530	.540
Eva	.811	.228	7.845	.657
Tra	.853	.200	8.382	.728
Sel	.805	.195	8.245	.648

จากข้อมูลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 36 และ 37 พบว่า ค่าสถิติยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดลสมมติฐานของโมเดลวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยพบว่าวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ จะมีตัวแปรการฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า มีน้ำหนักของตัวแปร (regression weight) มากที่สุดเท่ากับ 0.85 และต่ำสุด คือ ตัวแปรการแก้ไขข้อร้องเรียน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 ค่า χ^2/ df มีค่าเท่ากับ 1.354 ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.255 ค่า GFI, AGFI และ CFI เป็น 0.995, 0.974 และ 0.999 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า RMSEA มีค่า 0.034 ซึ่งเป็นค่าที่ดี

สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงภายนอกวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นโมเดลที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างที่กำหนดไว้ได้

2.) ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยื่นยันของตัวแปรแฝงภายนอกการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (TP)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยื่นยันของตัวแปรแฝงภายนอกการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยื่นยันของตัวแปรแฝงภายนอกทีมและการมีส่วนร่วมตามภาพประกอบที่ 8 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยื่นยันของตัวแปรแฝงภายนอกการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ตามตารางที่ 38 และแสดงผลการตรวจสอบความตรงของ โมเดลการวัดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ตามตารางที่ 39



ภาพประกอบที่ 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยื่นยันของตัวแปรแฝงภายนอกการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 38 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยื่นยันของตัวแปรแฝงภายนอกการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่วิเคราะห์ได้
χ^2/df	< 3	1.510
p-value	>0.05	0.081
GFI	> 0.90	0.982
AGFI	> 0.90	0.951
CFI	>0.90	0.994
RMSEA	< 0.05	0.040

ตารางที่ 39 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

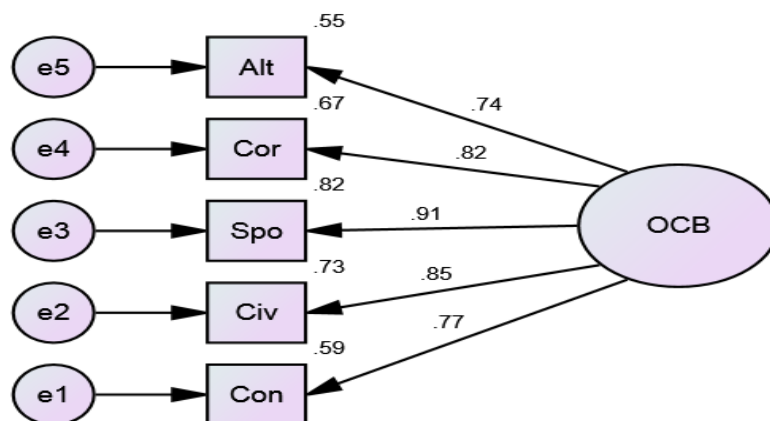
ตัวแปร	Factor loading matrix			
	Factor loading	SE	t	R ²
Tea	.73	.094	11.161	.53
Par	.90	.071	18.108	.80

จากข้อมูลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 38 และ 39 พบว่า ค่าสถิติยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดลสมมติฐานของโมเดลการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยพบว่าการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม จะมีการมีส่วนร่วมของพนักงานมีน้ำหนักของตัวแปร (Regression Weight) มากที่สุดเท่ากับ 0.90 และต่ำสุดคือตัวแปรความมั่นคงซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73 ค่า χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.510 ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.081 ค่า GFI, AGFI และ CFI มีค่า 0.982, 0.951 และ 0.994 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า RMSEA มีค่า 0.040 ซึ่งเป็นค่าที่ดี

สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงภายนอกการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นโมเดลที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างที่กำหนดไว้ได้

3.) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแปรแฝงภายนอกพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร(Organizational Citizenship Behavior)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามภาพประกอบที่ 9 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามตารางที่ 40 และแสดงผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามตารางที่ 41



ภาพประกอบที่ 9 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 40 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกของ
โมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่วิเคราะห์ได้
χ^2/df	< 3	1.600
p-value	>0.05	0.156
GFI	>0.90	0.990
AGFI	>0.90	0.971
CFI	> 0.90	0.997
RMSEA	< 0.05	0.044

ตารางที่ 41 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร

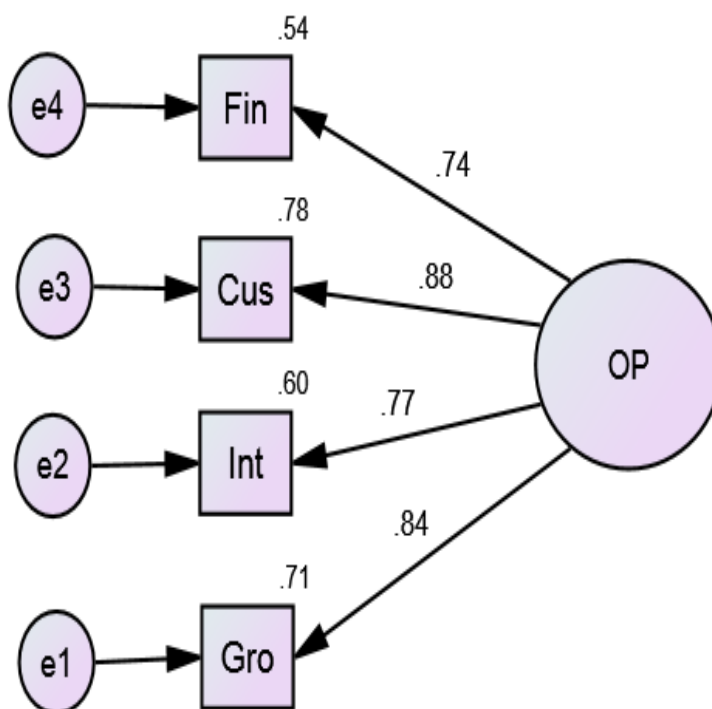
ตัวแปร	Factor loading matrix			
	Factor loading	SE	t	R ²
Con	.768			.589
Civ	.854	.064	16.127	.730
Spo	.906	.057	17.231	.822
Cor	.821	.067	15.379	.674
Alt	.742	.061	13.651	.551

จากข้อมูลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 40 และ 41 พบว่า ค่าสถิติยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดลสมมติฐานของโมเดลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะมีพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา มีน้ำหนักของตัวแปรมากที่สุดเท่ากับ 0.91 และต่ำสุด คือตัวแปรพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74 ค่า χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.600 ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.156 ค่า GFI, AGFI และ CFI มีค่า 0.990, 0.971 และ 0.997 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า RMSEA มีค่า 0.044 ซึ่งเป็นค่าที่ดี

สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝงภายนอกของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นโมเดลที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างที่กำหนดไว้ได้

4.) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational Performance)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในผลการปฏิบัติงานขององค์กร ตามภาพประกอบที่ 10 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามตารางที่ 42 และแสดงผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานองค์กรตามตารางที่ 43



ภาพประกอบที่ 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกของโมเดลผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ตารางที่ 42 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกของโมเดลผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่วิเคราะห์ได้
χ^2 / df	< 3	0.248
p-value	>0.05	0.780
GFI	> .90	0.999
AGFI	> .90	0.996
CFI	> .90	1.000
RMSEA	\leq .05	0.000

ตารางที่ 43 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานองค์กร

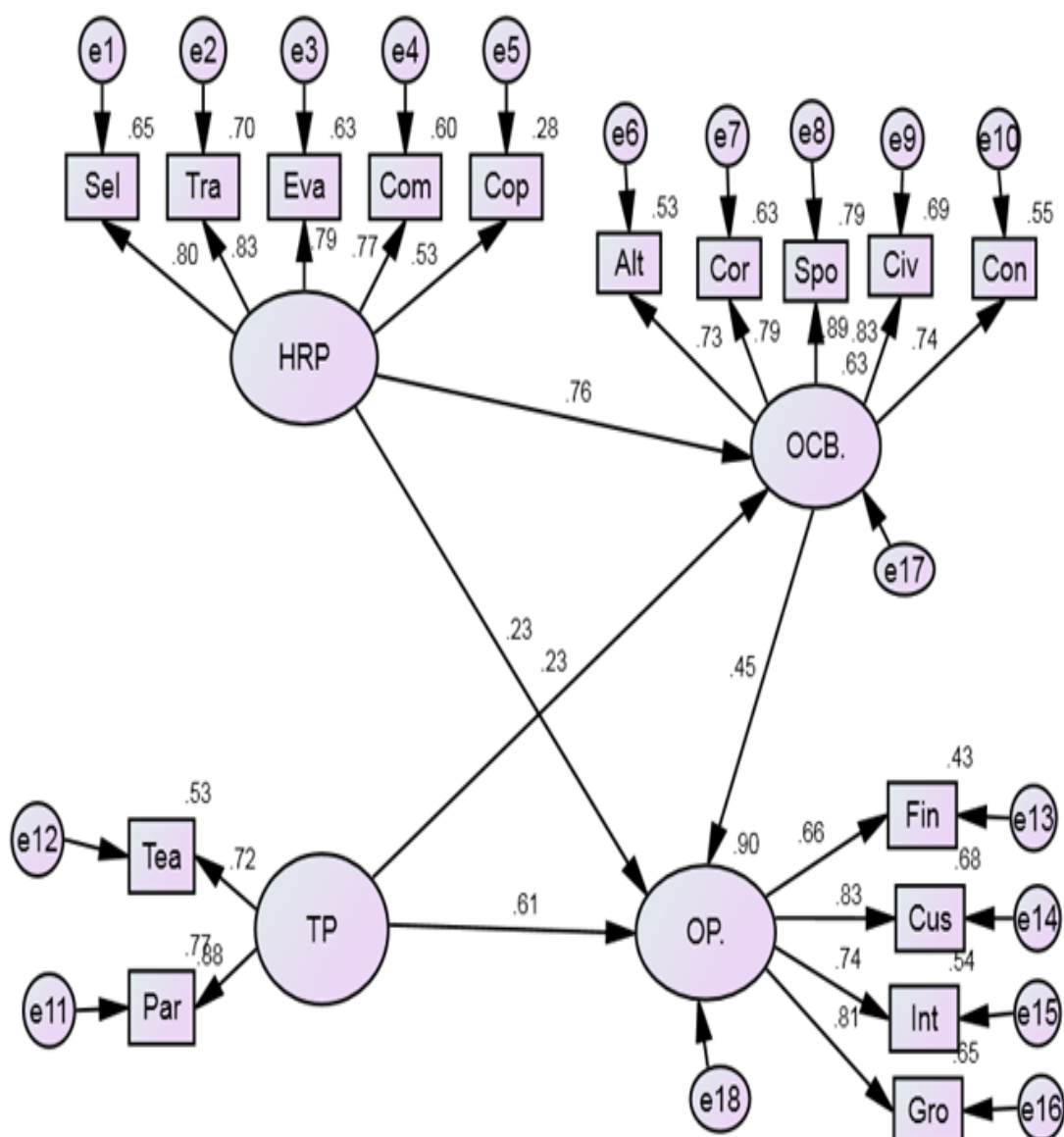
ตัวแปร	Factor loading matrix			
	Factor loading	SE	t	R ²
Con	.768			.589
Civ	.854	.064	16.127	.730
Spo	.906	.057	17.231	.822
Cor	.821	.067	15.379	.674
Alt	.742	.061	13.651	.551

จากข้อมูลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 42 และ 43 พบว่า ค่าสถิติยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดลสมมติฐานของโมเดลผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยพบว่าผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานด้านลูกค้า มีน้ำหนักของตัวแปรมากที่สุดเท่ากับ 0.88 และต่ำสุดคือตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74 ค่า χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 0.248 ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.780 ค่า GFI, AGFI และ CFI มีค่า 0.999, 0.996 และ 1.00 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า RMSEA มีค่า 0.000 ซึ่งเป็นค่าที่ดี

สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงภายนอกของโมเดลผลการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นโมเดลที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างที่กำหนดไว้ได้

5.2 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง

หลังจากการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงที่กำหนดมาจากหลักทฤษฎีแล้วว่า โมเดลทุกโมเดลที่กำหนดคนั้นสามารถนำมาใช้ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงและเพื่อหาโมเดลที่สมบูรณ์มากที่สุดในการศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เส้นทางจากโมเดลสมการโครงสร้างที่กำหนด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ในเบื้องต้นตามที่แสดงในภาพประกอบที่ 11 และตารางที่ 44 ดังนี้

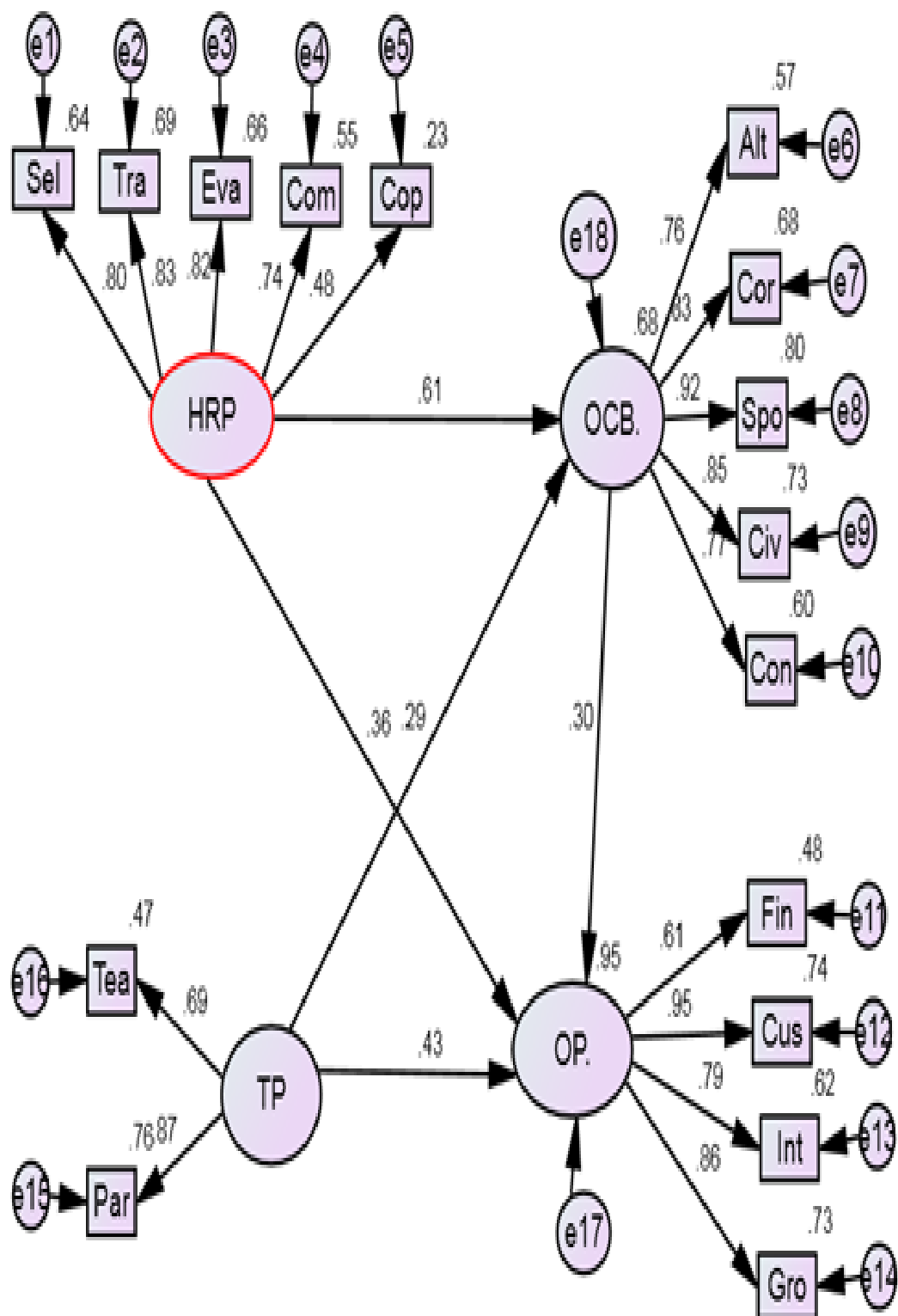


ภาพประกอบที่ 11 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติ ด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ตารางที่ 44 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่วิเคราะห์ได้	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	< 3	6.202	ไม่ผ่านเกณฑ์
p	> .05	.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	.828	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	.764	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	> .90	.864	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .08	.129	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 44 อธิบายได้ว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่า χ^2 / df เท่ากับ 6.202 ค่า p เท่ากับ 0.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.828 ค่า AGFI เท่ากับ 0.764 ค่า CFI เท่ากับ 0.864 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.129 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่ายังไม่ได้โมเดลที่เหมาะสม จึงต้องมีการปรับโครงสร้างโมเดล (Re-Specified Model) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้การเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตามที่ Modification Indices (MI) แนะนำให้ปรับ เพื่อให้โมเดลมีความเหมาะสม ซึ่งเมื่อปรับแล้วสามารถแสดงค่าผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลได้ตามภาพประกอบที่ 12 และตารางที่ 45



ภาพประกอบที่ 12 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติ ด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานขององค์กร หลังการปรับโครงสร้างโมเดล

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผล การปฏิบัติงานขององค์กร ก่อนปรับและหลังปรับ โดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อน

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ		หลังปรับ	
		ค่าสถิติที่วิเคราะห์ได้	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติที่วิเคราะห์ได้	ผลการพิจารณา
χ^2 / df	< 3	6.202	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.228	ผ่านเกณฑ์
p	> .05	.000	ไม่ผ่านเกณฑ์	.097	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	.828	ไม่ผ่านเกณฑ์	.968	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	.764	ไม่ผ่านเกณฑ์	.937	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .90	.864	ไม่ผ่านเกณฑ์	.996	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .08	.129	ไม่ผ่านเกณฑ์	.027	ผ่านเกณฑ์

จากข้อมูลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 45 พบว่า ค่าสถิติยืนยันว่าโครงสร้างโมเดลสมมติฐาน วัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรนี้มีความน่าเชื่อถือ โดยพบว่า มีค่า χ^2 / df เท่ากับ 1.228 ซึ่งเป็นค่าที่ดี ค่า p-value เท่ากับ 0.097 มีค่า GFI, AGFI และ CFI เป็น 0.968, 0.937 และ 0.996ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าที่ดี รวมถึงมีค่า RMSEA เป็น 0.027 ซึ่งเป็นค่าที่ดี ที่สะท้อนว่าตัวแปรมีความเหมาะสมกับปัจจัยแฝง โดยพบว่าโครงสร้างโมเดลนี้ ตัวแปรวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP) และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (TP) มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ได้ร้อยละ 68 และตัวแปรวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (TP) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรผลปฏิบัติงานขององค์กร (OCB) ได้ร้อยละ 95

5.3 ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดแต่ละตัวแปรแฝง

ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝงเพื่อให้ทราบค่าความสัมพันธ์ ซึ่งได้แสดงค่าไว้ในตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ค่าความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดแต่ละตัวแปรแฝง

ตัวแปร แฝง	ตัวแปร สังเกตได้	Regression Weights				Standard Regression Weights	R ²
		Estimate	ความคลาด เคลื่อนจาก การวัด (SE)	t vaule (C.R.)	P	Estimate	
HRP	Sel	1.000				.797	.636
	Tra	1.021	.063	16.246	***	.833	.693
	Eva	1.137	.072	15.809	***	.815	.665
	Com	.806	.057	14.185	***	.742	.551
	Cop	.628	.074	8.504	***	.483	.233
TP	Tea	.910	.071	12.874	***	.687	.472
	Par	1.000				.872	.761
OCB	Alt	1.000				.758	.574
	Cor	1.216	.078	15.598	***	.826	.682
	Spo	1.172	.069	16.996	***	.917	.804
	Civ	1.221	.076	16.116	***	.854	.729
	Con	1.190	.088	13.546	***	.772	.597
OP	Fin	1.000				.614	.484
	Cus	1.314	.101	12.994	***	.946	.740
	Int	1.292	.107	12,068	***	.786	.619
	Gro	1.322	.102	12.938	***	.855	.732

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ที่แสดงไว้ในตารางที่ 46 ซึ่งเป็นค่าความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝงเมื่อนำตัวแปรแฝงมาประกอบเป็นโมเดลโครงสร้าง พบว่า โมเดลการวัดแต่ละตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรแฝงวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร คือ การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความมั่นคงในงาน และการแก้ไข

ข้อร้องเรียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์ (Standard Regression Weights) อยู่ระหว่าง 0.483-0.833 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การฝึกอบรม พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้า และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การแก้ไขข้อร้องเรียน

2. ตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร คือการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของพนักงานและการแบ่งปันข้อมูล ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.687-0.872 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานและการแบ่งปันข้อมูล

3. ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร คือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.758-0.917 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุดคือ พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ

4. ตัวแปรแฝงด้านผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร คือ ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน ผลการปฏิบัติงานด้านลูกค้า ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายใน ผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้และเติบโต ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.614-0.946 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การปฏิบัติงานด้านลูกค้า และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน

5.4 ผลการวิเคราะห์ทางตรงและอทธิพลทางอ้อม

การพิจารณาเฉพาะอทธิพลทางตรงระหว่างแต่ละตัวแปรแฝงนั้น ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งตัวแปรต่างๆ สามารถส่งอทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน เพื่อความชัดเจนในการสรุปอทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรผล ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลของอทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรผลออกเป็นอทธิพลทางตรง (Direct Effect, DE) และอทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect, IE) และอทธิพลรวม (Total Effect, TE) ดังแสดงในตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ผลของอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรผลออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ		
			วิธีปฏิบัติด้าน ทรัพยากร มนุษย์ (HRP)	การทำงาน เป็นทีมและ การมีส่วนร่วม ร่วม (TP)	พฤติกรรมที่เป็น สมาชิกที่ดีของ องค์การ (OCB)
พฤติกรรมที่เป็น สมาชิกที่ดีของ องค์การ (OCB)	0.68	ทางตรง	0.614*	0.285*	-
		ทางอ้อม	-	-	-
		รวม	0.614*	0.285*	-
ผลการปฏิบัติงาน ขององค์การ (OP)	0.95	ทางตรง	0.364*	0.426*	0.300*
		ทางอ้อม	0.223*	0.085*	-
		รวม	0.587*	0.511*	0.300*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ผลกระทบทางตรงของตัวแปรแฝงวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP) ที่มีต่อตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) มีค่าเท่ากับ 0.614 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลกระทบทางตรงของตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (TP) ที่มีต่อตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) มีค่าเท่ากับ 0.285 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลกระทบทางตรงของตัวแปรแฝงวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP) ที่มีต่อตัวแปรแฝงด้านผลการปฏิบัติงานขององค์การ (OP) มีค่าเท่ากับ 0.364 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลกระทบทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) เท่ากับ 0.223 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลกระทบรวมเท่ากับ 0.587

4. ผลกระทบทางตรงของตัวแปรแฝง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (TP) ที่มีต่อตัวแปร

แฝงด้านผลการปฏิบัติงานขององค์กร (OP) มีค่าเท่ากับ 0.426 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลกระทบทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) เท่ากับ 0.085 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลกระทบรวมเท่ากับ 0.511

5. ผลกระทบทางตรงของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ที่มีต่อตัวแปรแฝงด้านผลการปฏิบัติงานขององค์กร (OP) มีค่าเท่ากับ 0.300 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อกลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลปฏิบัติการองค์กร และระหว่างการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกับผลปฏิบัติการองค์กร

Baron & Kenny (1986) กล่าวว่าถ้าตัวแปร X และ Y สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และตัวแปร X และ M สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงตัวแปร M และ Y สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปร M เป็นตัวแปรสื่อกลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร X และตัวแปร Y

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลปฏิบัติการองค์กรคือ วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร (OP) โดยมีค่าเท่ากับ 0.364 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRP) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) เท่ากับ 0.223 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร (OP) มีค่าเท่ากับ 0.300 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างวิธีปฏิบัติด้วยทรัพยากรมนุษย์กับผลปฏิบัติการ ประกอบกับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (TP) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร (OP) มีค่าเท่ากับ 0.426 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีค่าเท่ากับ 0.285 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกับผลปฏิบัติงานขององค์กร

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลของการวิเคราะห์การประมาณค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบสนองสมมติฐานของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้จำนวน 5 ข้อ ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางตรงในด้านบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.364 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลโดยรวมทางบวกที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.587 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย นั่นคือ วัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยอธิบายได้ว่าวัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มีการพัฒนากระบวนการภายในของการทำงาน และส่งผลให้ผลประกอบการด้านการเงินขององค์กรดีขึ้น ซึ่งก็คือผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard นั่นเอง

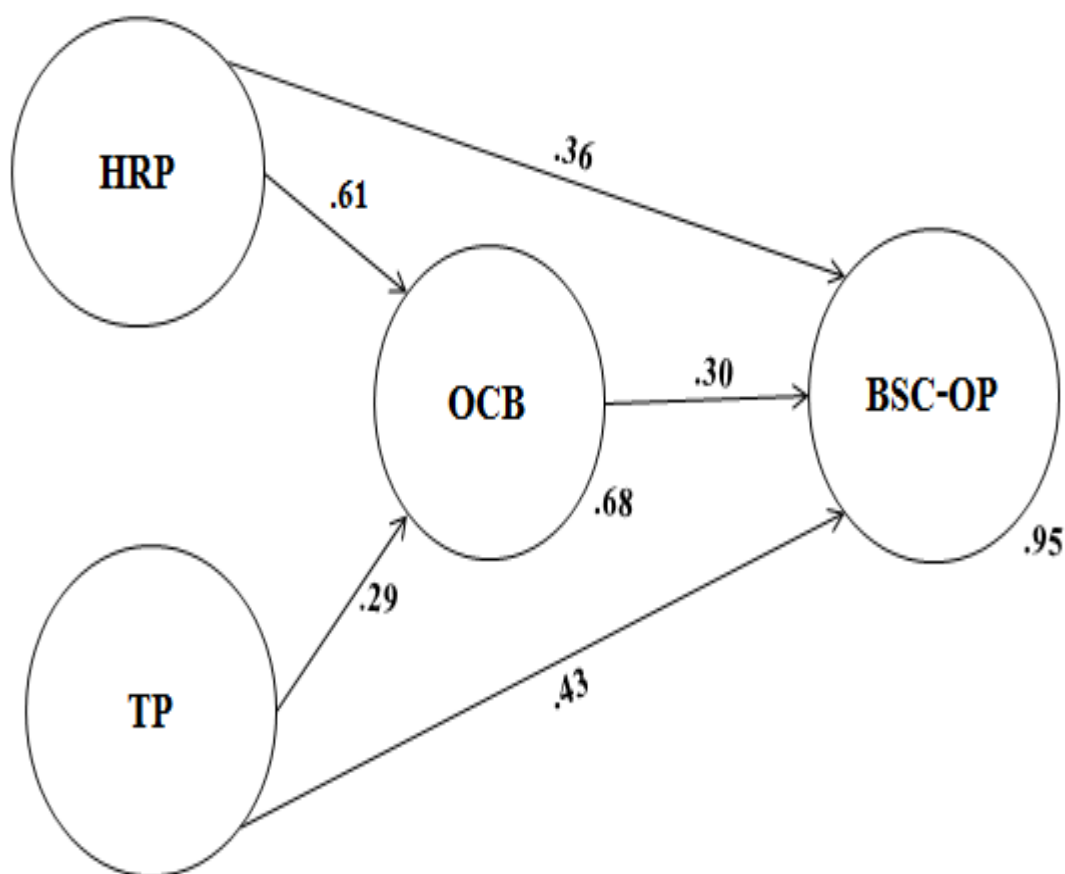
สมมติฐานข้อที่ 2: การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมส่งผลทางตรงในด้านบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.426 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่งผลโดยรวมทางบวกที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.511 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย นั่นคือการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยอธิบายได้ว่าการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมนั้นเป็นส่วนส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มีการพัฒนากระบวนการภายในของการทำงาน และส่งผลให้ผลประกอบการด้านการเงินขององค์กรดีขึ้น ซึ่งก็คือผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard นั่นเอง

สมมติฐานข้อที่ 3: วัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกกับระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าวัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางตรงในด้านบวกกับระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.614 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าวัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งห้าด้านคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานข้อที่ 4: การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางบวกกับระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมส่งผลทางตรงในด้านบวกกับระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.614 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าวัตถุประสงค์ด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งห้าด้านคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานข้อที่ 5: ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลทางตรงในด้านบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.300 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานของการวิจัย โดยสามารถอธิบายได้ว่า แนวคิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ช่วยส่งเสริมเพิ่มพูนผลิตภาพของร่วมงานทั้งลูกน้อง เพื่อนร่วม งานและผู้บังคับบัญชา ช่วยทำให้การประสานงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น รักษาพนักงานที่ดีไว้ในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ พบว่าการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 5 ข้อ และวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถร่วมกันทำนายการส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ร้อยละ 68 โดยแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ได้ตามภาพประกอบที่ 13 และตารางที่ 48



ภาพประกอบที่ 13 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ตารางที่ 48 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร	ยอมรับ
2	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร	ยอมรับ
3	วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกกับระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ยอมรับ
4	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางบวกกับระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ยอมรับ
5	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร	ยอมรับ

จากการผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้กล่าวมาและหลังจากการประเมินค่าต่างๆ ตามขั้นตอนทั้งหมดแล้ว จะได้ตัวแบบสุดท้ายของแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการวัดแบบสมดุลของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ซึ่งเป็นตัวแบบที่มีคุณภาพสูงตามที่ได้กล่าวมาแล้ว