



บทที่ 3

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ การแจกแจงความถี่และร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย (missing value analysis) การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย การสร้างตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และ (3) ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรสังเกตได้

HP	แทน	การให้ความช่วยเหลือ (helping behavior)
SP	แทน	การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportmanship)
LY	แทน	ความจงรักภักดีต่อองค์กร (organizational loyalty)
CP	แทน	การยอมทำตาม (organizational compliance)
IN	แทน	การริเริ่มส่วนบุคคล (individual initiative)
CV	แทน	การเป็นพลเมืองดี (civic virtue)
SD	แทน	การพัฒนาตนเอง (self-development)
PV	แทน	แรงจูงใจด้านการให้คุณค่าเชื้อสังคม (prosocial value motives)
OC	แทน	แรงจูงใจการคำนึงถึงองค์กร (organizational concern motives)
IM	แทน	แรงจูงใจการสร้างภาพประทับใจ (impression management motives)
OA	แทน	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience antecedence)
CA	แทน	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness antecedence)
EA	แทน	บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (extraversion antecedence)
AA	แทน	บุคลิกภาพแบบคล้อยตาม (agreeableness antecedence)
NA	แทน	บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism antecedence)

ตัวแปรแฝง

OCB	แทน	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior)
PSM	แทน	แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน (prosocial motives at work)
FFM	แทน	บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Five-factor model)
O	แทน	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)
C	แทน	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
E	แทน	บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion)
A	แทน	บุคลิกภาพแบบคล้อยตาม (Agreeableness)
N	แทน	บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism)

สัญลักษณ์ทางสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายของสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าองศาอิสระ
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่มีอายุระหว่าง 21 ถึง 59 ปี และมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยส่งมาตรวัดไปยังกลุ่มองค์กรต่าง ๆ จำนวน 650 ชุด และได้รับมาตรวัดคืนมาจำนวน 427 ชุด คิดเป็นร้อยละ 65.7 ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการพิจารณาและคัดมาตรวัดที่ไม่สมบูรณ์ออก คงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นสุดท้ายได้ทั้งสิ้น 406 คน แบ่งเป็นเพศชาย 225 คน คิดเป็นร้อยละ 55 เพศหญิง 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และไม่ระบุเพศ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 34.26 ($SD = 7.08$) ปี มีช่วงอายุระหว่าง 30 ถึง 34 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา มีช่วงอายุระหว่าง 22 ถึง 29 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 26.8 ส่วนช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 50 ถึง 54 ปี และช่วงอายุระหว่าง 55 ถึง 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.2 ต่อกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 6.71 ($SD = 68.26$) ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 ถึง 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.6 และช่วงอายุงานที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.5 โดยมีรายละเอียดข้อมูลกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 15

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหาทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย การสร้างตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย

เมื่อตรวจสอบข้อมูลขาดหายด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย (missing value analysis) พบว่า การขาดหายของข้อมูลในตัวแปรต่าง ๆ มีเพียงร้อยละ 0.2 เท่านั้น โดย Hair และคณะ (2010) เสนอว่าหากมีข้อมูลขาดหายที่ไม่มากนัก ผู้วิจัยสามารถเลือกที่จะแทนที่ข้อมูลที่ขาดหายด้วยวิธีใดก็ได้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการทดแทนข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป เนื่องจากจำนวนข้อมูลขาดหายอยู่ในระดับต่ำมาก และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

ตารางที่ 15

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการวิจัยจริง จำแนกตามเพศ อายุ และอายุงาน (N = 406)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	225	55.4
หญิง	177	43.6
ไม่ระบุเพศ	4	1.0
อายุ		
22 ถึง 29 ปี	109	26.8
30 ถึง 34 ปี	124	30.5
35 ถึง 39 ปี	66	16.3
40 ถึง 44 ปี	61	15.0
45 ถึง 49 ปี	29	7.1
50 ถึง 54 ปี	5	1.3
55 ถึง 59 ปี	5	1.3
ไม่ระบุอายุ	7	1.7
M = 34.26, SD = 7.08, พิสัย = 22 ถึง 56 ปี		
อายุงาน		
ระหว่าง 1 ถึง 5 ปี	203	50.0
ระหว่าง 5 ถึง 10 ปี	100	24.6
ระหว่าง 10 ถึง 15 ปี	45	11.1
ระหว่าง 15 ถึง 20 ปี	37	9.1
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	10	2.5
ไม่ระบุอายุงาน	11	2.7
M = 6.72, SD = 68.26, พิสัย = 1 ถึง 27 ปี		
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	406	100

2.2 การสร้างตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยทำการแปลงข้อมูลที่ได้เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยใช้ค่าเฉลี่ยจำนวน 15 ตัวแปร ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ (HP) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SP) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (LY) การยอมรับทำตาม (CP) การริเริ่มส่วนบุคคล (IN) การเป็นพลเมืองดี (CV) การพัฒนาตนเอง (SD) แรงจูงใจการคำนึงถึงองค์กร (OC) แรงจูงใจด้านการให้คุณค่าชื่อเสียง (PV) แรงจูงใจการสร้างความประทับใจ (IM) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OA) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (CA) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (EA) บุคลิกภาพแบบคล้อยตาม (AA) บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (NA)

2.3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยนี้จะรายงานผลของตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยทั้ง 15 ตัว มีค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์การกระจาย ($C.V.$) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU)

จากการคำนวณค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าอยู่ในช่วงตั้งแต่ 1 ถึง 5 พบว่ามีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันยกเว้นตัวแปรบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.67) ตามมาด้วยการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (3.55) ในขณะที่ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก (4.66) ตามมาด้วยบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ (4.13) สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าระหว่าง .44 ถึง .85 โดยตัวแปรที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบการคล้อยตาม (0.44) ตามมาด้วยบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ (0.46) ส่วนตัวแปรที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด คือแรงจูงใจการสร้างความประทับใจ (0.85) ตามมาด้วยแรงจูงใจการคำนึงถึงองค์กร (0.70) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของแต่ละตัวแปรพบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ซ้ายและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความเบ้สูงที่สุดคือตัวแปรการให้ความช่วยเหลือ (-0.76) รองลงมาคือตัวแปรแรงจูงใจการให้คุณค่าชื่อเสียง (-0.46) และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงโค้งน้อยกว่าปกติ โดยตัวแปรที่มีความโด่งสูงที่สุดคือตัวแปรการให้ความช่วยเหลือ (1.49) รองลงมาคือตัวแปรความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (0.846) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 16

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 105 คู่ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าระหว่าง -.44 ถึง .71 มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ และที่ระดับ .001

จำนวน 101 คู่ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจการสร้างความประทับใจ และการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .02 (ns) และตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ การริเริ่มส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเอง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .71 ($p < .001$)

โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ตามองค์ประกอบของตัวแปรแฝง เริ่มจากตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าตัวแปรสังเกตได้การริเริ่มส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .71 ($p < .001$) ตามมาด้วยตัวแปรการเป็นพลเมืองดีกับความริเริ่มส่วนบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ .68 ($p < .001$) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือกับการยอมตาม [$r(404) = .32, p < .001$] ตามมาด้วยตัวแปรการเป็นพลเมืองดีกับการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา [$r(404) = .34, p < .001$]

สำหรับตัวแปรแฝงแรงจูงใจเชื้อสังคมในการทำงานพบว่า มีตัวแปรสังเกตได้แรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแรงจูงใจการให้คุณค่าเชื้อสังคมมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด [$r(404) = .56, p < .001$] ตามมาด้วยแรงจูงใจการให้คุณค่าเชื้อสังคมกับแรงจูงใจการสร้าง ความประทับใจ [$r(404) = .46, p < .001$] และแรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การกับแรงจูงใจการสร้าง ความประทับใจ [$r(404) = .35, p < .001$]

ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ มีตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับบุคลิกภาพแบบคล้อยตาม [$r(404) = .59, p < .001$] ตามมาด้วยบุคลิกภาพแบบคล้อยตาม และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด [$r(404) = -.52, p < .001$] ในขณะที่ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดเผยกับบุคลิกภาพแบบคล้อยตามมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด [$r(404) = .36, p < .001$] เช่นเดียวกับบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ [$r(404) = -.36, p < .001$] และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดเผย [$r(404) = -.36, p < .001$]

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 2913.181, df = 105, N = 406, p = .000$) และเมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน พบว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 ($KMO = .90$) แสดงว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นต่อไป

ตารางที่ 16

การแจกแจงความถี่และสถิติบรรยายตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล (N = 406)

ตัวแปร	OCB							PSM			FFM				
	HP	SP	LY	CP	IN	CV	SD	OC	PV	IM	OA	CA	EA	AA	NA
คะแนนเต็ม	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
คะแนนเฉลี่ย	4.10	3.55	3.96	4.00	3.87	3.66	4.01	3.72	4.00	3.61	4.13	4.66	4.21	3.94	2.67
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.57	0.57	0.59	0.57	0.62	0.63	0.59	0.70	0.66	0.85	0.46	0.47	0.51	0.44	0.51
ความเบ้	-0.76	0.31	-0.20	-0.24	-0.34	0.03	-0.26	-0.32	-0.46	-0.39	0.22	-0.26	0.05	-0.29	-0.37
ความโด่ง	1.49	-0.18	-0.38	-0.57	0.85	0.04	-0.01	-0.10	0.01	-0.10	0.07	-0.55	-0.18	-0.23	0.16
สัมประสิทธิ์การกระจาย	0.14	0.16	0.15	0.14	0.16	0.17	0.15	0.19	0.17	0.24	0.11	0.10	0.12	0.11	0.19

หมายเหตุ 1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความเบ้ = 0.12; ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความโด่ง = 0.24

2. HP คือ การให้ความช่วยเหลือ, SP คือ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา, LY คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร, CP คือ การยอมทำตาม, IN คือ การริเริ่มส่วนบุคคล, CV คือ การเป็นพลเมืองดี, SD คือ การพัฒนาตนเอง, OC คือ แรงจูงใจการคำนึงถึงองค์กร, PV คือ แรงจูงใจด้านการให้คุณค่าชื่อเสียง, IM คือ แรงจูงใจการสร้างความประทับใจ, OA คือ ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์, CA คือ ปัจจัยนำมีจิตสำนึก, EA คือ ปัจจัยนำเปิดเผย, AA คือ ปัจจัยนำคล้อยตาม, NA คือ ปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์

ตารางที่ 17

เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

ตัวแปร	OCB							PSM			FFM					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
OCB	1. HP	(.75)														
	2. SP	.42***	(.75)													
	3. LY	.45***	.42***	(.76)												
	4. CP	.32***	.43***	.53***	(.76)											
	5. CV	.48***	.36***	.50***	.43***	(.70)										
	6. IN	.43***	.34***	.50***	.39***	.68***	(.85)									
	7. SD	.45***	.41***	.52***	.45***	.71***	.65***	(.81)								
PSM	8. OC	.39***	.29***	.63***	.44***	.51***	.59***	.48***	(.86)							
	9. PV	.48***	.27***	.49***	.35***	.47***	.49***	.50***	.56***	(.92)						
	10. IM	.18***	.02	.22***	.13**	.30***	.31***	.25***	.35***	.46***	(.93)					
FFM	11. OA	.33***	.22***	.32***	.28***	.44***	.39***	.45***	.33***	.46***	.23***	(.92)				
	12. CA	.34***	.40***	.52***	.55***	.54***	.40***	.54***	.41***	.40***	.20***	.50***	(.73)			
	13. EA	.31***	.22***	.37***	.28***	.37***	.41***	.35***	.34***	.57***	.32***	.48***	.44***	(.86)		
	14. AA	.33***	.44***	.43***	.46***	.37***	.38***	.41***	.34***	.39***	.05	.42***	.59***	.36***	(.82)	
	15. NA	-.28***	-.44***	-.31***	-.26***	-.29***	-.29***	-.33***	-.31***	-.30***	-.03	-.36***	-.44***	-.36***	-.52***	(.74)

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในแนวทแยง คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละองค์ประกอบ

2. HP คือ การให้ความช่วยเหลือ, SP คือ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา, LY คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร, CP คือ การยอมทำตาม, IN คือ การริเริ่มส่วนบุคคล, CV คือ การเป็นพลเมืองดี, SD คือ การพัฒนาตนเอง, OC คือ แรงจูงใจการคำนึงถึงองค์กร, PV คือ แรงจูงใจด้านการให้คุณค่าเอื้อสังคม, IM คือ แรงจูงใจการสร้างความประทับใจ, OA คือ บัณฑิตนำเปิดรับประสบการณ์, CA คือ บัณฑิตนำมีจิตสำนึก, EA คือ บัณฑิตนำเปิดเผย, AA คือ บัณฑิตนำคล้ายตาม, NA คือ บัณฑิตนำไม่มั่นคงทางอารมณ์

p < .01, หนึ่งหาง. *p < .001, หนึ่งหาง.

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลวิเคราะห์อิทธิพลและทดสอบสมมติฐาน
 การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของ
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมไปถึงการวิเคราะห์ผลการประมาณค่าอิทธิพล
 ทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ระหว่าง
 ตัวแปรแฝงในโมเดล โดยจะพิจารณาเรียงลำดับตามสมมติฐานการวิจัย

สำหรับโมเดลการวิจัยประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงทั้งหมด 8 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝง
 ภายนอก (exogenous variable) 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ
 (FFM), ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (O), ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบมี
 จิตสำนึก (C), ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (E), ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบคล้อยตาม (A)
 และตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (N) ในขณะที่ตัวแปรแฝงภายใน
 (endogenous variable) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน (PSM)
 และตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปของคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์
 ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าการพัฒนาตนเอง (SD) มีค่าสูง
 ที่สุด คือ .755 ตามมาด้วยความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (IN), ความจงรักภักดีต่อองค์การ (LY), การ
 เป็นพลเมืองดี (CV), การให้ความช่วยเหลือ (HP), การยอมตาม (CP), และการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
 (SP) โดยมีค่าเท่ากับ .726, .724, .706, .590, .559, และ .522 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรแฝง
 แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจการให้คุณค่าเอื้อสังคม (PV) มีค่าสูงที่สุดคือ .763
 ตามมาด้วยแรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การ คือ .723 และแรงจูงใจการสร้างความประทับใจ (IM)
 เท่ากับ .427

ตารางที่ 18

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (N = 406)

ตัวแปร สังเกต ได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				คะแนนมาตรฐาน		สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ							R ²
	B	SE	t	p	เฉพาะ ตัวแปรแฝง	คะแนนมาตรฐาน ทุกตัวแปร	OCB	PSM	O	C	E	A	N	
HP	0.339	-	-	-	0.339	.590	0.168	0.026	-0.033	0.090	0.093	0.038	-0.075	.348
SP	0.298	0.031	9.483	.01	0.298	.522	0.146	0.123	0.094	0.029	-0.006	-0.090	0.246	.273
LY	0.424	0.039	10.808	.01	0.424	.724	0.383	0.089	0.159	0.044	-0.024	0.070	-0.009	.525
CP	0.320	0.036	8.948	.01	0.320	.559	0.040	-0.036	-0.046	-0.212	-0.002	-0.161	-0.086	.313
IN	0.453	0.040	11.265	.01	0.453	.726	0.137	0.085	-0.006	-0.074	-0.049	0.017	0.004	.527
CV	0.444	0.042	10.487	.01	0.444	.706	0.242	0.027	0.003	0.198	-0.044	-0.003	-0.035	.498
SD	0.448	0.041	10.996	.01	0.448	.755	0.271	0.203	-0.030	-0.045	0.206	0.041	-0.018	.569
OC	0.508	-	-	-	0.508	.723	-0.013	0.395	-0.047	-0.020	0.128	0.020	0.013	.523
PV	0.502	0.041	12.127	.01	0.502	.763	0.174	0.589	0.001	-0.013	-0.380	-0.041	0.036	.583
IM	0.360	0.051	7.070	.01	0.360	.427	0.049	0.084	0.004	-0.005	-0.041	0.092	-0.076	.182
OA	0.850*	-	-	-	0.449	.976	0.256	0.171	1.115	0.006	-0.002	0.050	0.005	.953
CA	0.920*	-	-	-	0.463	.977	0.341	0.232	0.009	1.163	0.013	-0.098	-0.103	.955
EA	0.910*	-	-	-	0.503	.981	0.049	-0.175	-0.009	-0.002	1.240	0.027	-0.015	.962
AA	0.860*	-	-	-	0.428	.974	0.041	0.081	-0.011	-0.137	-0.012	1.306	0.201	.948
NA	0.870*	-	-	-	0.494	.980	-0.052	-0.047	0.028	-0.016	0.006	0.201	1.275	.961

หมายเหตุ 1. * ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบาคแอลฟาของมาตราวัด จึงไม่มีการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)

2. HP คือ การให้ความช่วยเหลือ, SP คือ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา, LY คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร, CP คือ การยอมทำตาม, IN คือ การริเริ่มส่วนบุคคล, CV คือ การเป็นพลเมืองดี, SD คือ การพัฒนาตนเอง, OC คือ แรงจูงใจการดำเนินงานองค์กร, PV คือ แรงจูงใจด้านการให้คุณค่าชื่อเสียง, IM คือ แรงจูงใจการสร้างความประทับใจ, OA คือ บัณฑิตนำเปิดรับประสบการณ์, CA คือ บัณฑิตนำมีจิตสำนึก, EA คือ บัณฑิตนำเปิดเผย, AA คือ บัณฑิตนำคล้อยตาม, NA คือ บัณฑิตนำไม่มั่นคงทางอารมณ์

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีอิทธิพลจากแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลตามเกณฑ์ของ Hair และคณะ (2010) พบว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ค่า $\chi^2 = 73.112$, $df = 58$, $N = 406$, $p = .0873$ ค่าอัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ มีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2/df = 1.260$) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมีค่าเข้าใกล้ 0 (RMSEA = .025) ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (GFI = .976) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .951 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) เท่ากับ .009 ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (CFI = .998) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี นอกจากนี้จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พบว่าแนวทแยงของเมทริกซ์ความแปรปรวนความแปรปรวนร่วมไม่มีค่าติดลบ และไม่พบค่าอิทธิพลในรูปแบบมาตรฐาน มีค่ามากกว่า 1.00 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพล พบว่าแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในรูปแบบคะแนนมาตรฐานต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าเท่ากับ .459 ($b = 0.459$, $SE = 0.087$, $t = 5.268$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากตารางที่ 19 พบว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงในรูปแบบคะแนนมาตรฐานต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าเท่ากับ 0.531 ($b = 0.531$, $SE = 0.084$, $t = 6.296$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางอ้อมของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบผ่านทางแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.346 ($b = 0.346$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงส่งผลให้อิทธิพลรวมในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.877 ($b = 0.877, SE = 0.08, t = 10.973$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 4

ตารางที่ 19

ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ($N = 406$)

ตัวแปร แฝง	อิทธิพลทางตรง					อิทธิพลทางอ้อม			อิทธิพลรวม				
						PSM							
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>SS</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>SS</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>SS</i>	<i>p</i>
PSM	0.459	0.087	5.268	0.459	.01	-	-	-	0.459	0.087	5.268	0.459	.01
FFM	0.531	0.084	6.296	0.531	.01	0.346	0.346	.01	0.877	0.080	10.97	0.877	.01
O	-	-	-	-	-	0.125	0.237	-	0.125	*	*	0.237	-
C	-	-	-	-	-	0.139	0.277	-	0.139	*	*	0.277	-
E	-	-	-	-	-	0.119	0.216	-	0.119	*	*	0.216	-
A	-	-	-	-	-	0.112	0.224	-	0.112	*	*	0.224	-
N	-	-	-	-	-	-0.107	-0.189	-	-0.107	*	*	-0.189	-
Squared multiple correlations for structural equations						PSM	O	C	E	A	N		
						.569	.467	.638	.387	.421	.297		

$$\chi^2 = 73.112, df = 58, p = .087, GFI = .976, AGFI = .951, RMSEA = .009$$

หมายเหตุ 1. SS หมายถึง ขนาดอิทธิพลมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (Standardized effect)

2. อิทธิพลทางอ้อมคำนวณด้วยวิธีดั้งเดิม

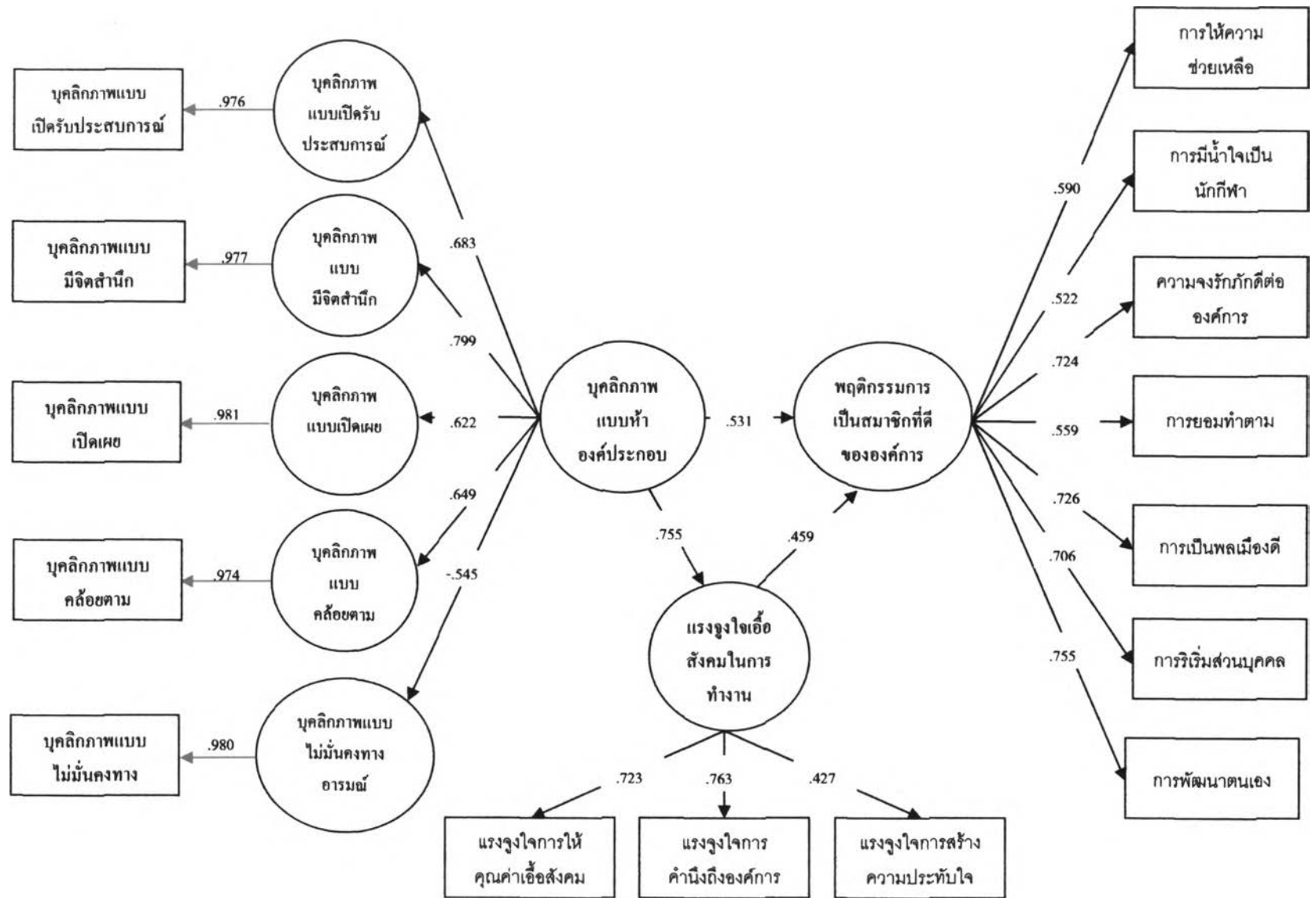
3. * ไม่สามารถระบุค่าได้ด้วยวิธีการคำนวณดั้งเดิม

ตารางที่ 20

เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย (N = 406)

ตัวแปร	OCB	PSM	O	C	E	A	N	FFM
OCB	-							
PSM	.86***	-						
O	.60***	.52***	-					
C	.70***	.60***	.55***	-				
E	.55***	.47***	.43***	.50***	-			
A	.57***	.49***	.44***	.52***	.40***	-		
N	-.48***	-.41***	-.37***	-.44***	-.34***	-.35***	-	
FFM	.88***	.76***	.68***	.80***	.62***	.65***	-.55***	-

*** $p < .001$, หนึ่งทาง.



ภาพที่ 12 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างที่มีตัวแปรสังเกตได้ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและอิทธิพล
 หมายเหตุ ลูกศรสีแดง หมายถึง พารามิเตอร์ที่กำหนด