

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติแบบพหุตัวแปร ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ ข้อมูลต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในคำตอบแทน ทั้ง 4 องค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของข้อมูล ประกอบด้วย การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (structural equation modeling) ด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้น เหล่านี้ประกอบด้วย ลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (normality) การตรวจสอบ ความแปรปรวนที่สม่ำเสมอ (constant variance) และความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (homoscedasticity) การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม (linearity)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของโมเดลการวัด (measurement model) ของแต่ละตัวแปรแฝง (latent variable) โดยตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (convergent validity) และความตรงแบบแตกต่าง (discriminant validity)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 11

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 859)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	209	24.33
หญิง	650	75.67
รวม	859	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือน้อยกว่า	81	9.43
มัธยมศึกษา	302	35.16
ปวช. หรือ ปวส.	284	33.06
ปริญญาตรี	190	22.12
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.23
รวม	859	100.00
3. ตำแหน่งงาน		
พนักงานต้อนรับส่วนหน้า	185	21.54
แคชเชียร์	205	23.86
พนักงานยกกระเป๋า	137	15.95
แม่บ้าน	206	23.98
พนักงานบริการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม	126	14.67
รวม	859	100.00

จากตาราง 11 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ

24.33 เป็นพนักงานเพศชาย มีจำนวน 209 คน และร้อยละ 75.67 เป็นพนักงานเพศหญิง มีจำนวน 650 คน

ด้านระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 รองลงมา มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 22.12 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือน้อยกว่า จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 และน้อยที่สุด มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.23

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในตำแหน่งพนักงานต้อนรับ-ส่วนหน้า จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 21.54 พนักงานแคชเชียร์ จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 23.84 พนักงานยกกระเป๋า จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 15.95 พนักงานแม่บ้าน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 23.98 และเป็นพนักงานบริการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67

ตาราง 12

อายุและระยะเวลาที่ทำงานในโรงแรมปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง (n = 859)				
ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุ (ปี)	21.00	48.00	30.01	4.48
ระยะเวลาที่ทำงานในโรงแรมปัจจุบัน (ปี)	1.00	11.00	3.18	1.38

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุเฉลี่ย 30.01 ปี โดยมีอายุต่ำสุดประมาณ 21 ปี และมีอายุสูงสุดประมาณ 48 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ทำงานในโรงแรมปัจจุบัน เฉลี่ยที่ 3.18 ปี โดยมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งงานปัจจุบันต่ำสุดประมาณ 1 ปี และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งงานปัจจุบันสูงสุดประมาณ 11 ปี

**ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรม
ของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย**

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยแบ่งออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (Pay Level Satisfaction--PLS)
2. ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (Pay Raise Satisfaction--PRS)
3. ความพึงพอใจในระดับสวัสดิการในการทำงาน (Benefits Satisfaction--BES)
4. ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (Structure Administration Satisfaction--SAS)
5. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice--DIJ)
6. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice--PRJ)
7. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction--JBS)
8. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment--ORC)

ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน

ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (Pay Level Satisfaction--PLS) หมายถึง ความรู้สึกในภาพรวมไม่ว่าจะทางบวกหรือลบของพนักงานที่มีต่อระดับค่าจ้างหรือ

เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (Miceli & Lane, 1991, p. 245) และจากการสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า ในประเทศไทย ธุรกิจ โรงแรมมีรูปแบบค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นรายเดือน ประกอบด้วยเงินเดือน ค่าบริการส่วนเพิ่ม (service charge) และค่าล่วงเวลา

ตาราง 13

ระดับความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความว่า
อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.0512	1.0033	ระดับปานกลาง
รายได้รวมต่อเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.1851	0.9927	ระดับปานกลาง
ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน	3.1182	0.9360	ระดับปานกลาง

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทนพบว่า ในภาพรวมแล้วระดับความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.1182 โดยมีมิติด้านอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.0512 และมีมิติด้านรายได้รวมต่อเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.1851

ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน

ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (Pay Raise Satisfaction--PRS) หมายถึง ความรู้สึก ในภาพรวมไม่ว่าจะทางบวกหรือลบของพนักงานที่มีต่อความเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนของตน (Miceli & Lane, 1991, p. 245)

ตาราง 14

ระดับความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความว่า
การปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุด	3.1257	0.9574	ระดับปานกลาง
การประเมินผลของหัวหน้างานของท่าน ที่มีต่อการปรับขึ้นเงินเดือน	3.2503	0.8765	ระดับปานกลาง
วิธีการที่โรงแรมใช้ในการปรับขึ้น เงินเดือนครั้งล่าสุด	3.1502	0.9043	ระดับปานกลาง
ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน	3.1754	0.8005	ระดับปานกลาง

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทนพบว่า ในภาพรวมแล้วระดับความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.1754 โดยระดับความพึงพอใจในมิติด้านการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุด การประเมินผลของหัวหน้างานของท่านที่มีต่อการปรับขึ้นเงินเดือน และวิธีการที่โรงแรมใช้ในการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.1257, 3.2503 และ 3.1502 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในสวัสดิการในการทำงาน

ความพึงพอใจในสวัสดิการในการทำงาน (Benefits Satisfaction--BES) หมายถึง ความรู้สึกในภาพรวมไม่ว่าจะทางบวกหรือลบของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนทางอ้อมที่ได้รับจากองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ที่พัก อาหาร วันหยุด ประกันภัย เงินบำนาญ และบริการต่าง ๆ (Miceli & Lane, 1991, p. 245)

ตาราง 15

ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความว่า
สวัสดิการ โดยรวมที่โรงแรมจัดให้แก่ท่าน	3.3935	0.8935	ระดับปานกลาง
ความเพียงพอของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้	3.2852	0.9065	ระดับปานกลาง
มูลค่าของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้	3.2631	0.8787	ระดับปานกลาง
สวัสดิการที่โรงแรมจัดให้เปรียบเทียบกับ ความต้องการของท่าน	3.0675	0.9161	ระดับปานกลาง
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	3.2523	0.7870	ระดับปานกลาง

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการพบว่า ในภาพรวมแล้วระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.2523 โดยมีมิติด้านสวัสดิการ โดยรวมที่โรงแรมจัดให้ ความเพียงพอของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้ มูลค่าของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้ สวัสดิการที่โรงแรมจัดให้ เปรียบเทียบกับความต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.3935, 3.2852, 3.2631 และ 3.0675 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน

ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (Structure and Administration Satisfaction--SAS) คือ ความรู้สึกในภาพรวมทั้งทางบวกหรือลบของพนักงานต่อการบริหารจัดการค่าตอบแทน รวมถึงโครงสร้างค่าตอบแทนและกระบวนการที่องค์กรใช้ในการบริหารค่าตอบแทน (Miceli & Lane, 1991, p. 245)

ตาราง 16

ระดับความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความว่า
โครงสร้างการจ่ายเงินเดือนของโรงแรม	3.3574	0.8699	ระดับปานกลาง
การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ของโรงแรม	3.3225	0.7931	ระดับปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของตำแหน่งงาน อื่น ๆ ในโรงแรม	3.1444	0.7726	ระดับปานกลาง
ความแน่นอนของนโยบายการจ่าย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของโรงแรม	3.2887	0.8944	ระดับปานกลาง
ความแตกต่างของอัตราเงินเดือนในแต่ละ ตำแหน่งงานในโรงแรม	2.9802	0.8894	ระดับปานกลาง
การบริหารการจ่ายเงินเดือนของโรงแรม หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน ของโรงแรม	3.4796	0.9112	ระดับสูง
ความถูกต้องของการประเมินผลงาน ครั้งล่าสุด	3.1921	0.8578	ระดับปานกลาง
ความพึงพอใจในโครงสร้าง และการบริหารจัดการค่าตอบแทน	3.2817	0.8849	ระดับปานกลาง
	3.2558	0.6508	ระดับปานกลาง

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทนในภาพรวมแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.2558 โดยระดับความพึงพอใจในมิติด้าน โครงสร้างการจ่ายเงินเดือนของโรงแรม การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของโรงแรม ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของตำแหน่งงานอื่น ๆ ในโรงแรม ความแน่นอนของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของโรงแรม ความแตกต่างของอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งงานในโรงแรม หลักเกณฑ์

ในการประเมินผลงานของโรงแรม ความถูกต้องของการประเมินผลงานครั้งล่าสุด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.3574, 3.3225, 3.1444, 3.2887, 2.9802, 3.1921 และ 3.2817 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้ว ระดับความพึงพอใจในมิติด้านการบริหารการจ่าย เงินเดือนของ โรงแรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.4796

การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์

การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice--DIJ) หมายถึง การรับรู้ ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กร (Skarlicki et al., 1999)

ตาราง 17

ระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	แปลความว่า
		มาตรฐาน	
ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสม			
กับความทุ่มเทที่ท่านให้แก่โรงแรม	3.2165	0.9222	ระดับปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม			
กับอายุงานของท่าน	3.2165	0.9963	ระดับปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	3.2165	0.9076	ระดับปานกลาง

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์พบว่า ในภาพรวมแล้วการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.2165 โดยมีมิติด้านค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับความทุ่มเท ให้แก่โรงแรม และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับอายุงานของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.2165 และ 3.2165 ตามลำดับ



การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice--PRJ) หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนที่พนักงาน ได้รับจากองค์การ (Folger & Konovsky, 1989)

ตาราง 18

ระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความว่า
กระบวนการที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม	3.1898	0.9753	ระดับปานกลาง
กระบวนการที่ใช้ในการประเมินผลงาน ในการทำงานเหมาะสมดีแล้ว	3.2561	0.8913	ระดับปานกลาง
กระบวนการในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน เหมาะสมดีแล้ว	3.1618	0.9100	ระดับปานกลาง
หลักการประเมินผลงานมีความชัดเจน	3.1653	0.9328	ระดับปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	3.1932	0.8267	ระดับปานกลาง

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการพบว่า ในภาพรวมแล้วระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.1932 โดยมีมิติด้านกระบวนการที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม กระบวนการที่ใช้ในการประเมินผลงานในการทำงานเหมาะสมดีแล้ว กระบวนการ ในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนเหมาะสมดีแล้ว และมีมิติด้านหลักการประเมินผลงาน มีความชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.1898, 3.2561, 3.1618 และ 3.1653 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction--JBS) หมายถึง ความชอบหรืออารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากผลของการประเมินงานของแต่ละคนหรือจากประสบการณ์ในการทำงาน (Locke, 1976, p. 1300)

ตาราง 19

ระดับความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความว่า
ในภาพรวมแล้วท่านพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.8300	0.7853	ระดับสูง
ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน	3.7707	0.7843	ระดับสูง
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.8003	0.7242	ระดับสูง

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมแล้วระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.8003 โดยมีมิติด้านในภาพรวมแล้วพนักงานพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน และมีมิติด้านในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.8300 และ 3.7707 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment--ORC) หมายถึง ภาวะทางจิตวิทยาที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร และความสัมพันธ์นี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการอยู่หรือไม่อยู่ทำงานเป็นสมาชิกขององค์กร (Miceli & Lane, 1991, p. 67)

ตาราง 20

ระดับความผูกพันต่อองค์กร (ORC)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความว่า
ข้าพเจ้าชอบนโยบายการบริหารงาน ของโรงแรมนี้	3.1723	0.9562	ระดับปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน กับโรงแรมนี้	3.7974	0.8298	ระดับสูง
แม้ว่าจะมีงานตำแหน่งเดียวกันในโรงแรม อื่นที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่า ข้าพเจ้า ก็ยังยินดีที่จะทำงานในโรงแรมนี้ต่อไป	3.3818	1.0493	ระดับปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.4505	0.7763	ระดับสูง

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ในภาพรวมแล้ว ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.4505 โดยมีมิติด้านความชอบ ในนโยบายการบริหารงานของโรงแรม และมิติด้านแม้ว่าจะมีงานตำแหน่งเดียวกัน ในโรงแรมอื่นที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่า พนักงานก็ยังยินดีที่จะทำงานในโรงแรมนี้ต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.1723 และ 3.3818 ตามลำดับ นอกจากนี้ มิติด้าน ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับโรงแรมนี้อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.7974

โดยสรุปแล้ว สามารถแสดงระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ดังข้อมูลในตาราง 21

ตาราง 21

ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจ
ในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์การ (ORC) ในภาพรวม

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความว่า
ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS)	3.1182 3.1754	0.9360 0.8005	ระดับปานกลาง
ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ความพึงพอใจในโครงสร้าง และการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS)	3.2523 3.2558	0.7870 0.6508	ระดับปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)	3.2165 3.1932	0.9076 0.8267	ระดับปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ความผูกพันต่อองค์การ (ORC)	3.8003 3.4505	0.7242 0.7763	ระดับสูง

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่า ระดับความพึงพอใจในระดับ
ค่าตอบแทน (PLS) ระดับความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) ระดับความ-
พึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ระดับความพึงพอใจใน โครงสร้างและการบริหารจัดการ
ค่าตอบแทน (SAS) รวมถึงระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) และระดับ
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย คือ
3.1182, 3.1754, 3.2523, 3.2558, 3.2165 และ 3.1932 ตามลำดับ และระดับความพึงพอใจ
ในการทำงาน (JBS) กับระดับความผูกพันต่อองค์การ (ORC) อยู่ในระดับสูง โดยมี
ค่าเฉลี่ยที่ 3.8003 และ 3.4505

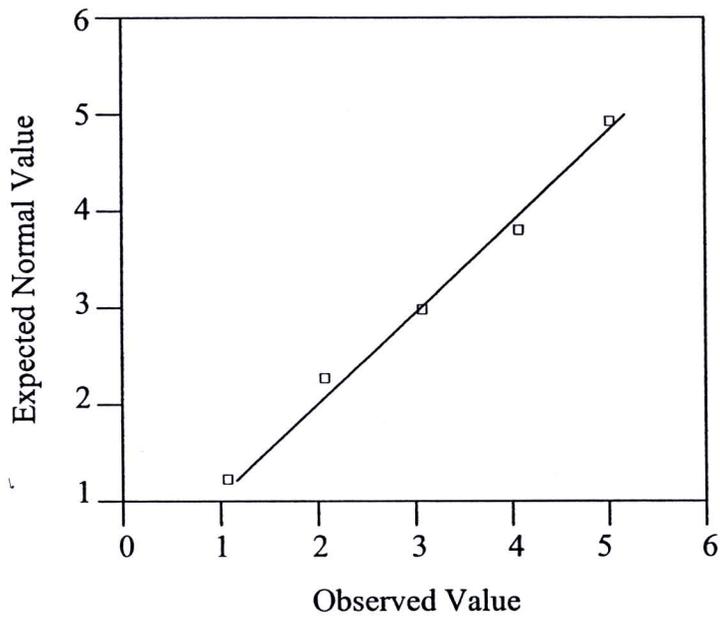
ตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของข้อมูล

การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุตัวแปร (multivariate analysis) สำหรับโมเดลสมการโครงสร้าง ได้แก่ (1) การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (normality) (2) การตรวจสอบความแปรปรวนที่สม่ำเสมอ (constant variance) และความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (homoscedasticity) และ (3) การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linearity) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 14-17) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพหุตัวแปร การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลกับข้อตกลงเบื้องต้นของสถิตินั้น ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรหลายตัวนั้น หากตัวแปรไม่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น ส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลอาจเกิดการผิดพลาดจากข้อมูลที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น โดยที่ผู้วิจัยไม่สามารถสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 14) ดังนั้น ข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์พหุตัวแปร สำหรับสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) จำเป็นต้องมีการตรวจสอบข้อมูลว่าเป็นไปตามข้อตกลง ดังต่อไปนี้

การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (normality)

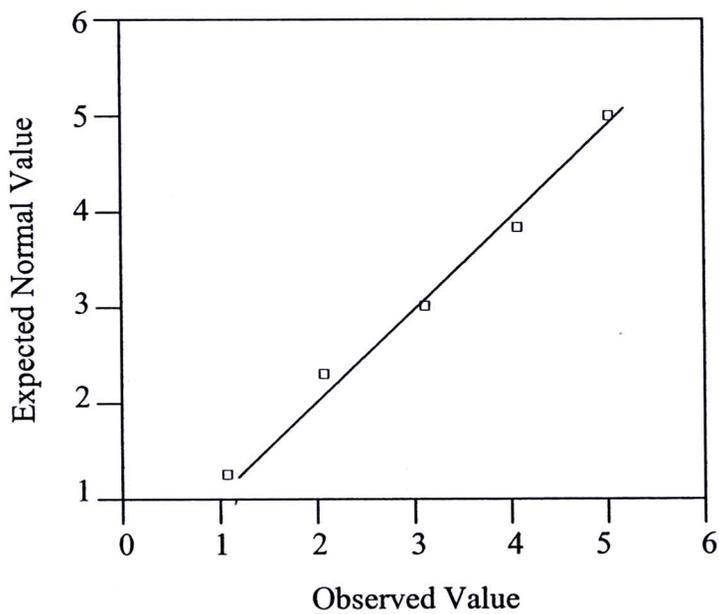
การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการประมาณค่าของตัวแปรหรือความแกร่ง (robustness) ของการประมาณค่าสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการทดสอบแบบ t และ F มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรต้องมีการแจกแจงแบบปกติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 15) การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล ทำได้โดยการตรวจสอบแผนภาพกระจาย (scatter plot) ผลจากการวิเคราะห์แผนภาพกระจายของแต่ละตัวแปรพบว่า ได้เส้นตรงในแนวทแยงสรุปได้ว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีลักษณะการแจกแจงแบบโค้งปกติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 15; Hair et al., 2006, p. 81) ดังแสดงในภาพ 12-39

Normal Q-Q Plot of Q01

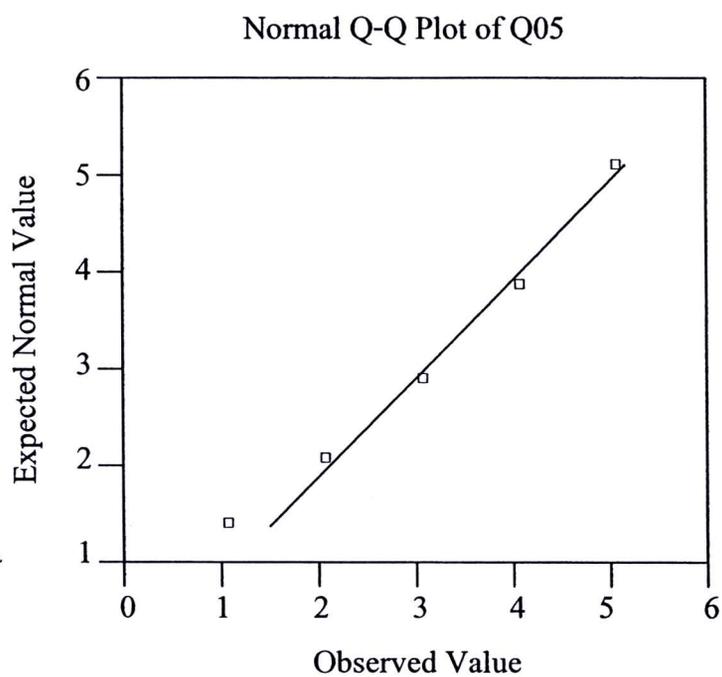


ภาพ 12 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

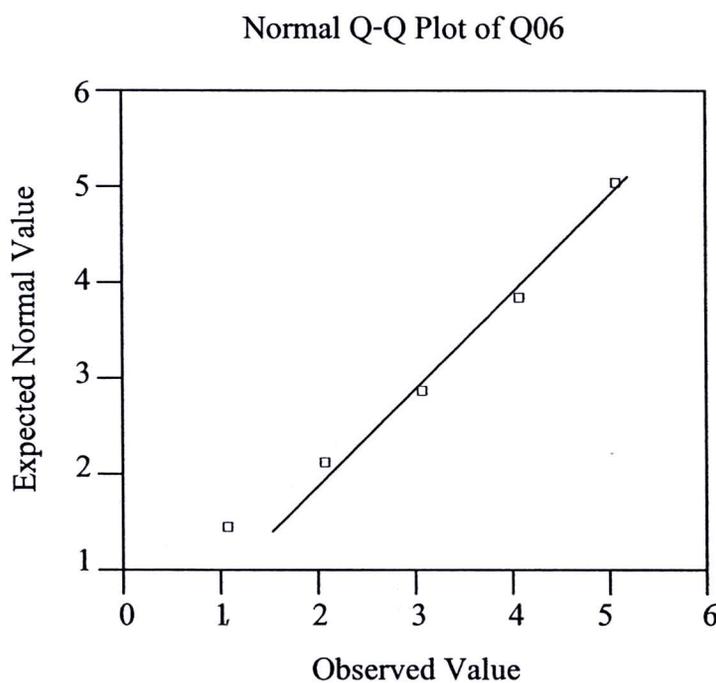
Normal Q-Q Plot of Q04



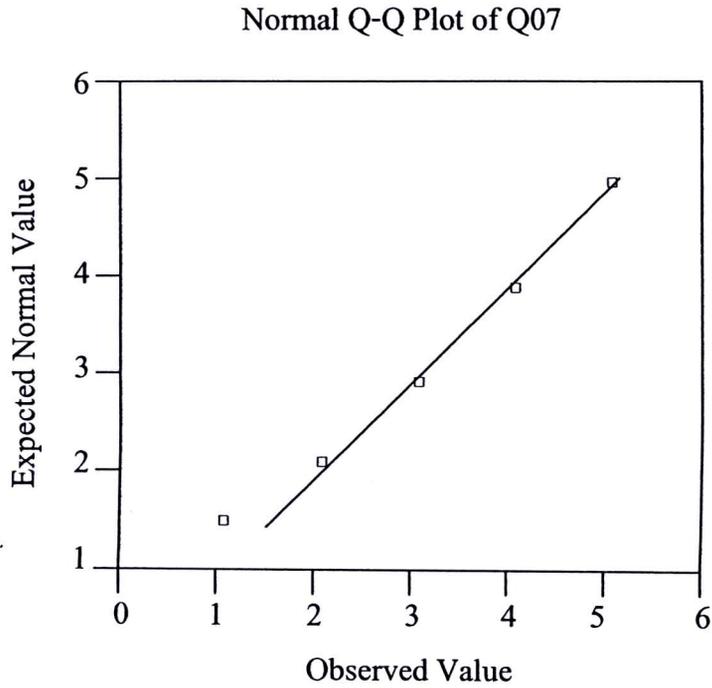
ภาพ 13 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน



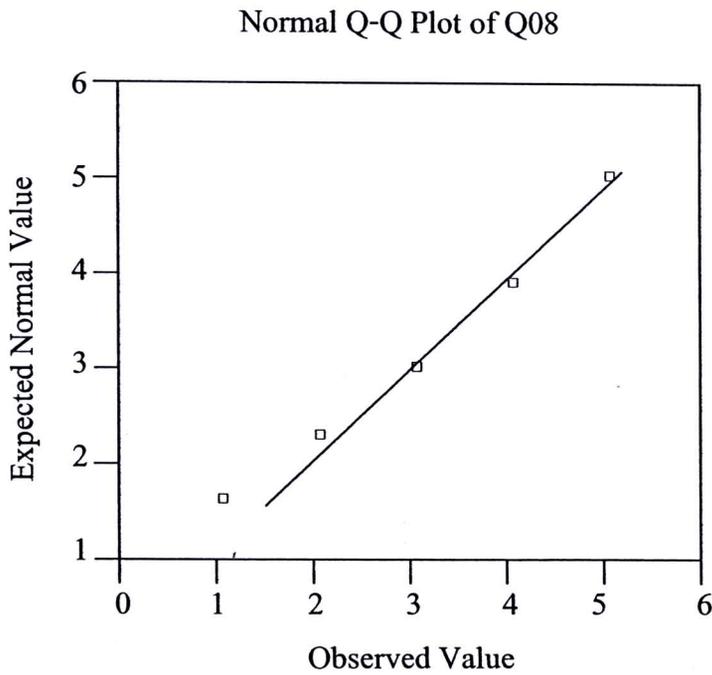
ภาพ 14 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุด



ภาพ 15 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรการประเมินผลของหัวหน้างานที่มีต่อการปรับขึ้นเงินเดือน

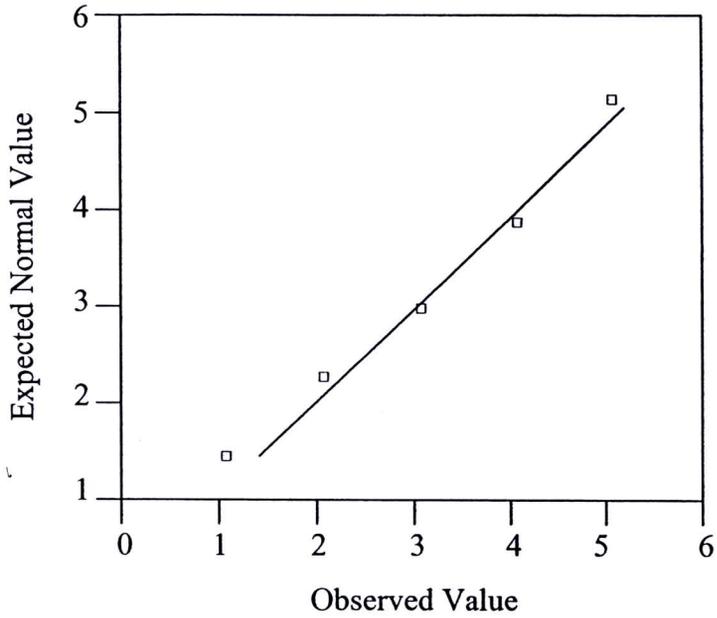


ภาพ 16 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรวิธีการที่โรงแรมใช้ในการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุด



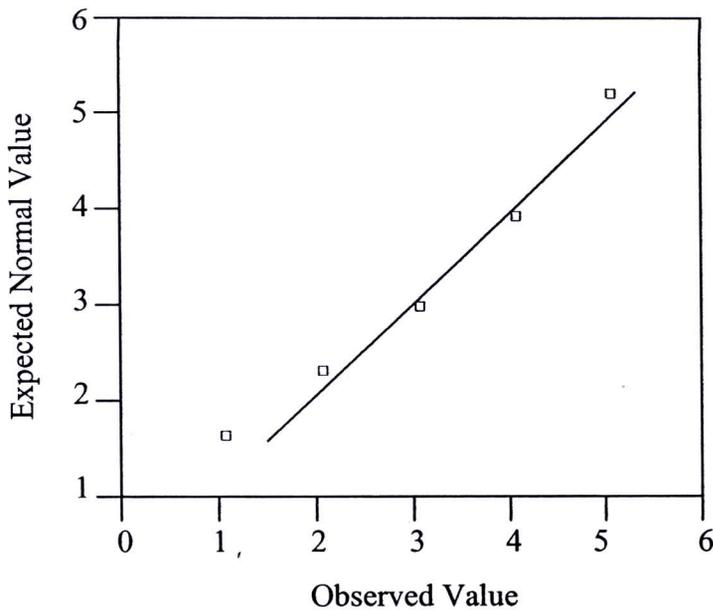
ภาพ 17 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรสวัสดิการโดยรวมที่โรงแรมจัดให้แก่ท่าน

Normal Q-Q Plot of Q09

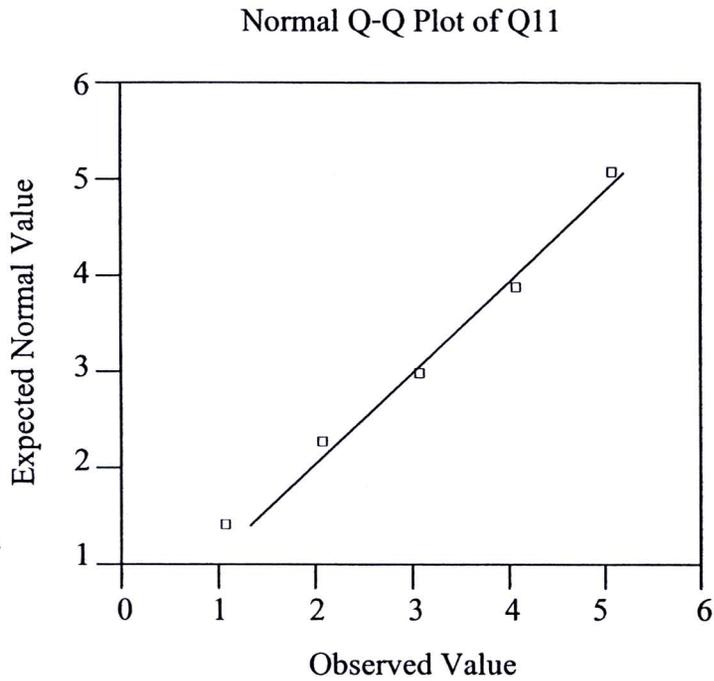


ภาพ 18 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความพึงพอใจของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้

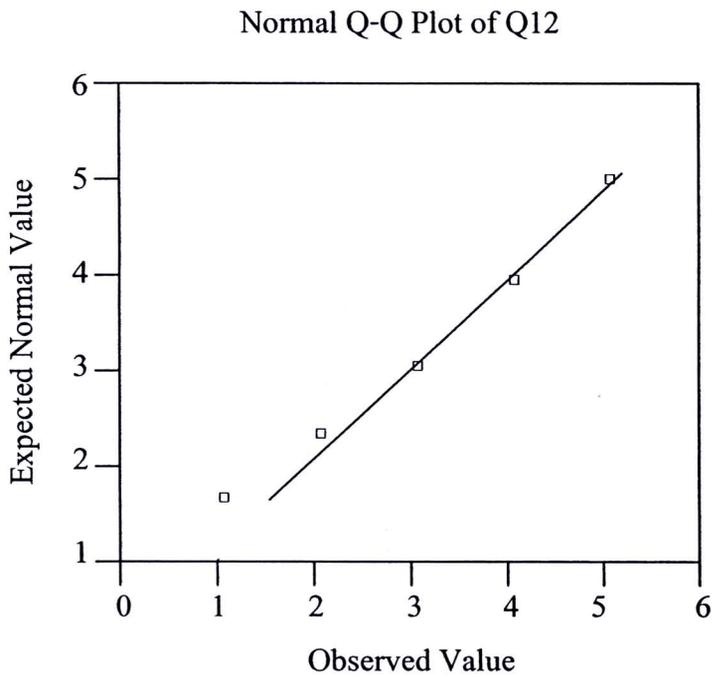
Normal Q-Q Plot of Q10



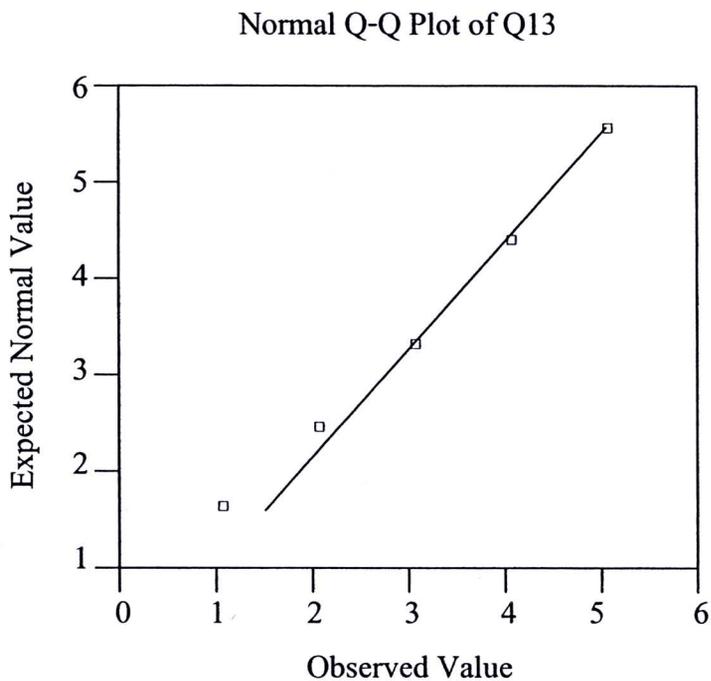
ภาพ 19 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรมูลค่าของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้



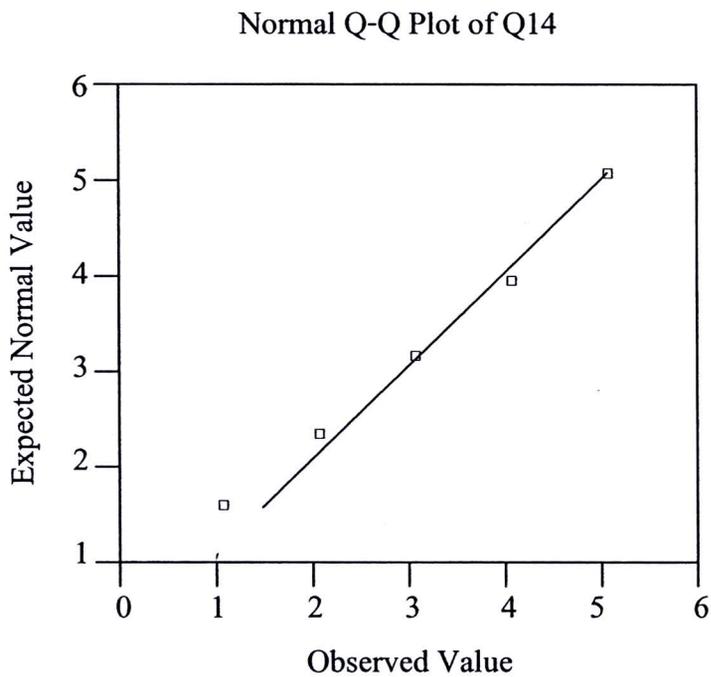
ภาพ 20 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้เปรียบเทียบกับความต้องการของพนักงาน



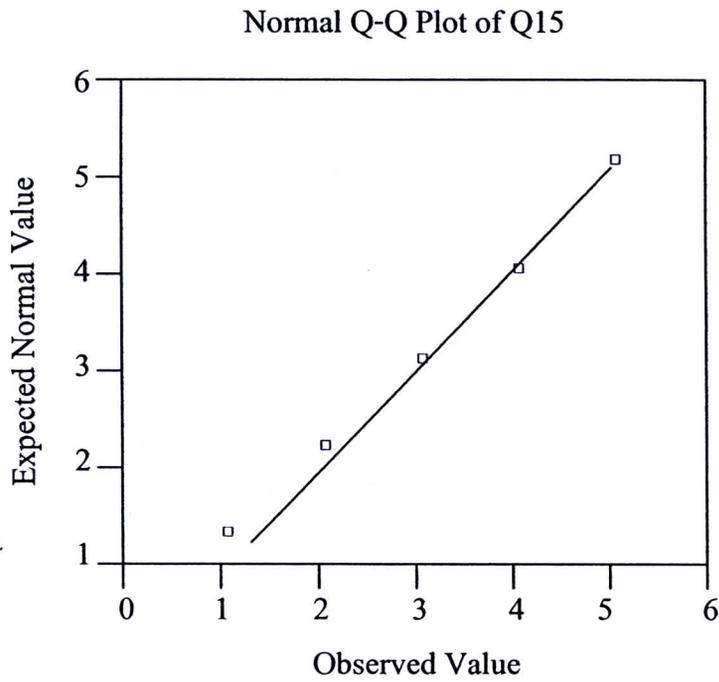
ภาพ 21 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรโครงสร้างการจ่ายเงินเดือนของโรงแรม



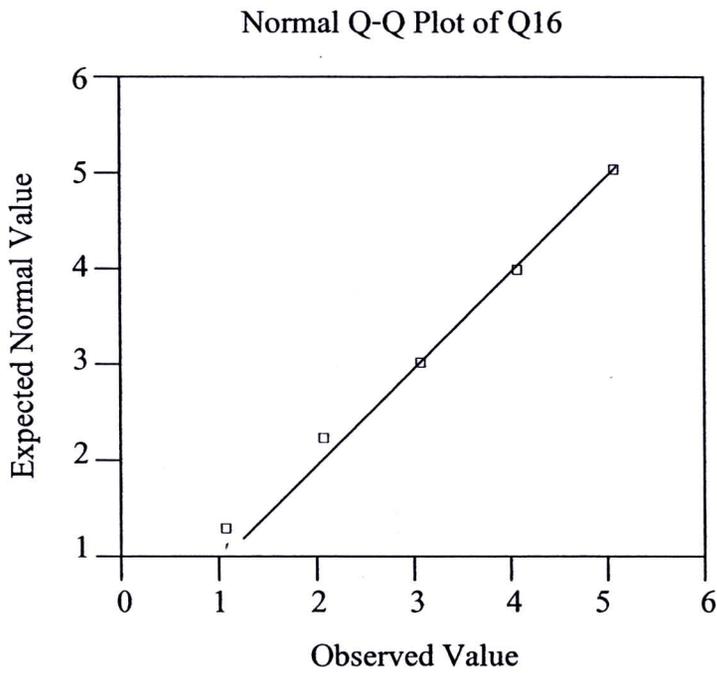
ภาพ 22 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของโรงแรม



ภาพ 23 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของตำแหน่งงานอื่น ๆ ในโรงแรม

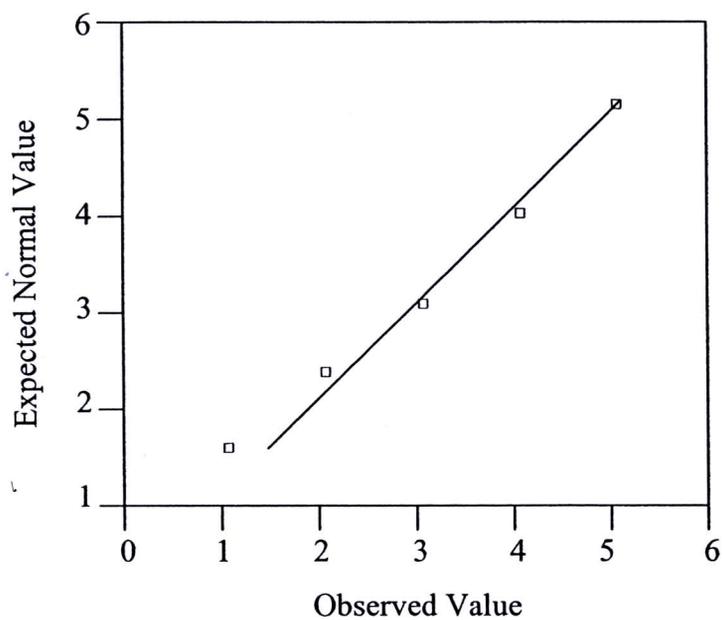


ภาพ 24 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความแน่นอนของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของโรงแรม



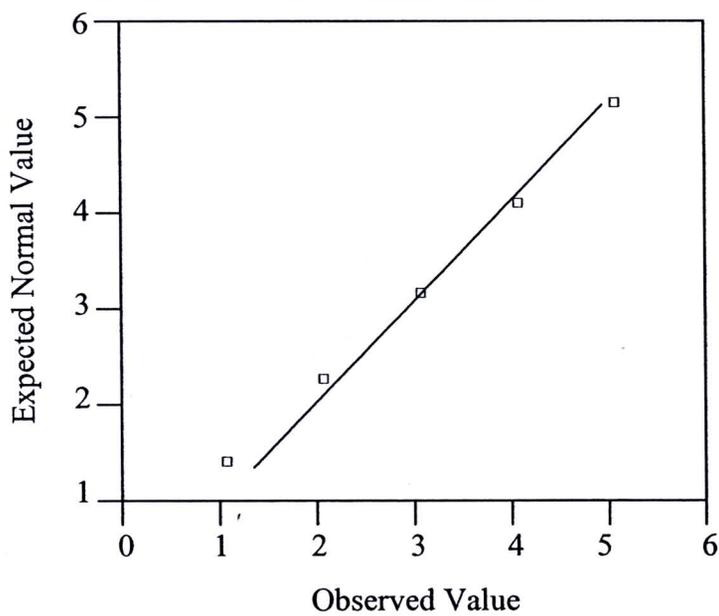
ภาพ 25 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความแตกต่างของอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งงานในโรงแรม

Normal Q-Q Plot of Q17

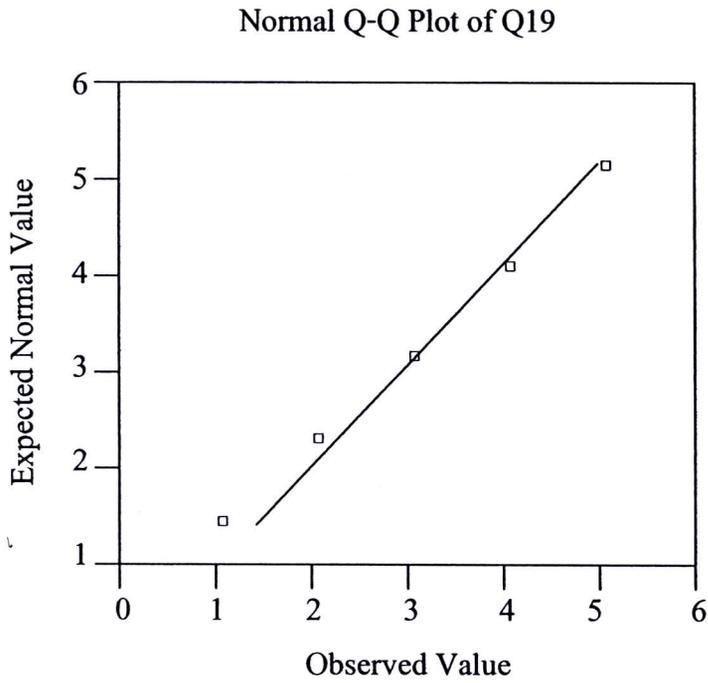


ภาพ 26 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรการบริหารการจ่ายเงินเดือนของโรงแรม

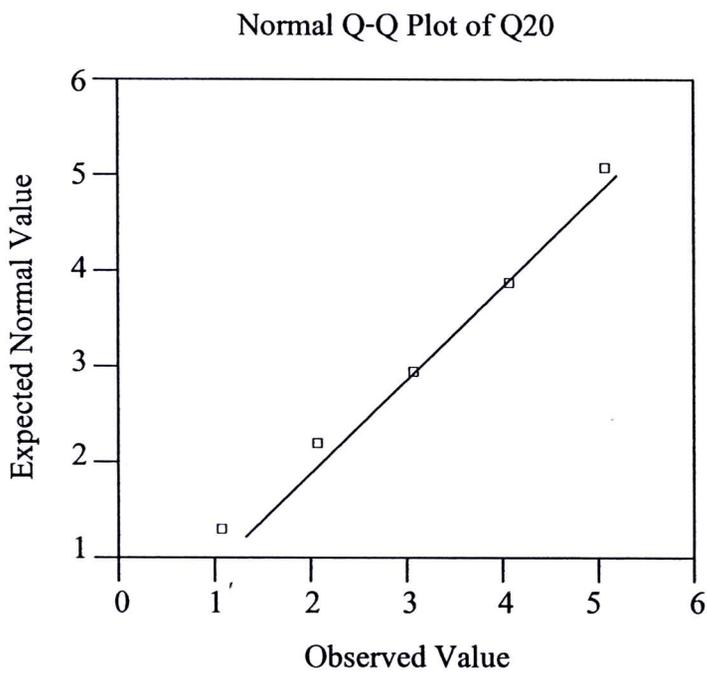
Normal Q-Q Plot of Q18



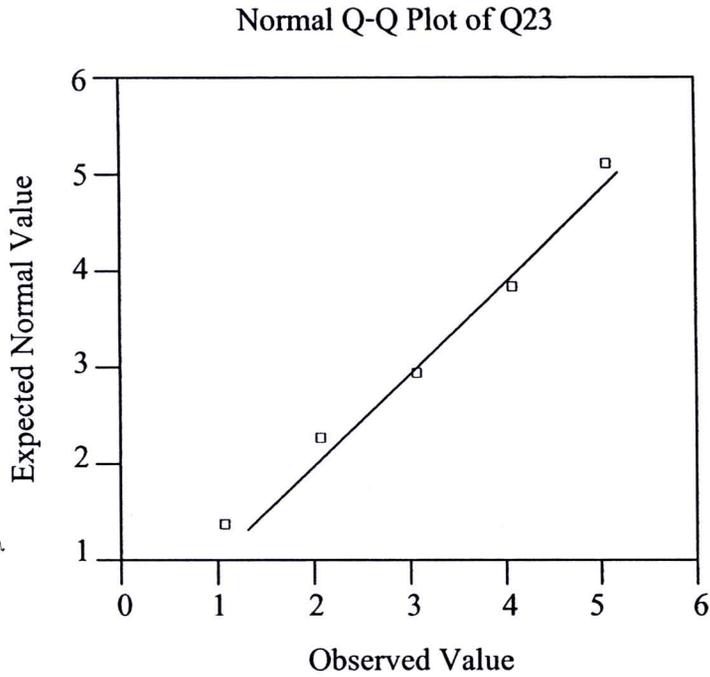
ภาพ 27 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของโรงแรม



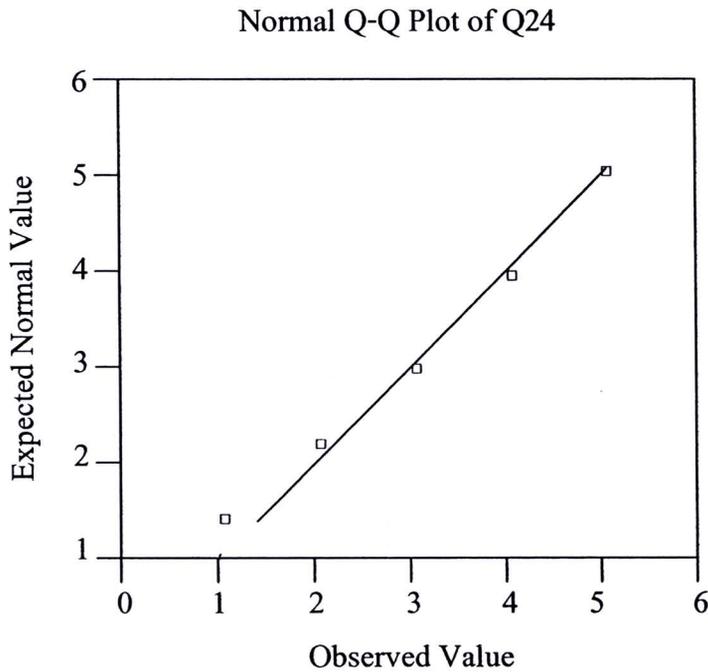
ภาพ 28 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความถูกต้องของการประเมินผลงานครั้งล่าสุด



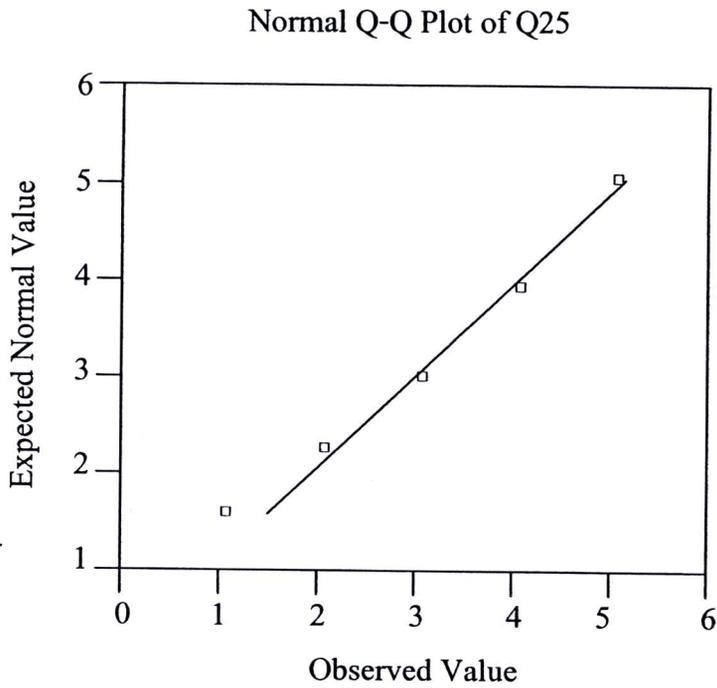
ภาพ 29 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับความทุ่มเทที่พนักงานให้แก่โรงแรม



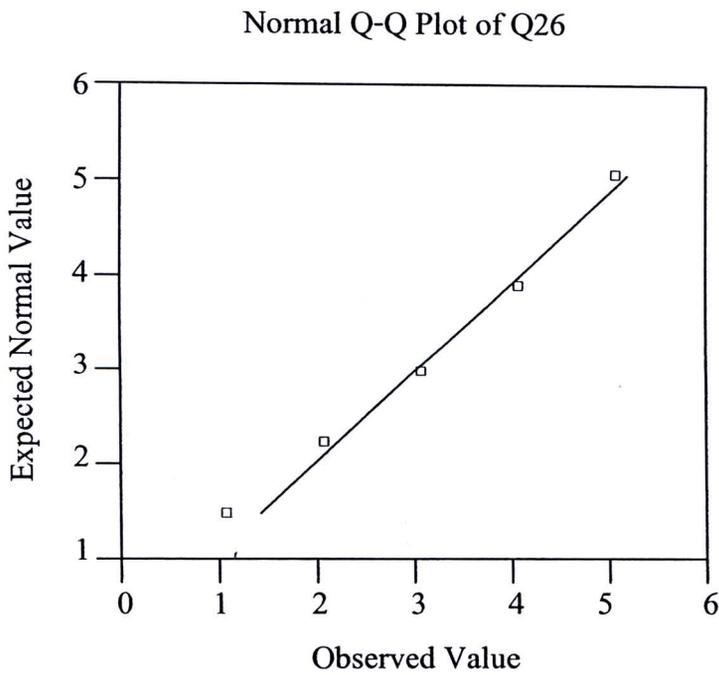
ภาพ 30 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบในการทำงานของท่าน



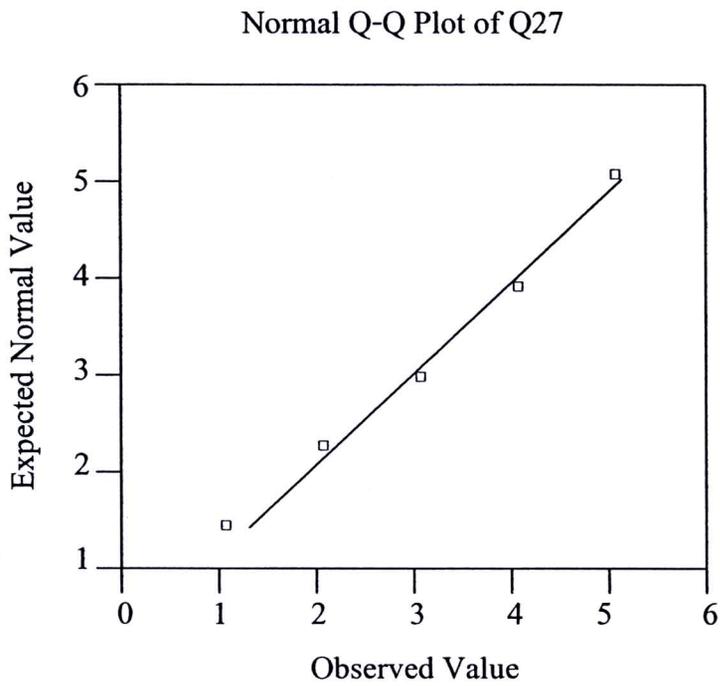
ภาพ 31 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรกระบวนการที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม



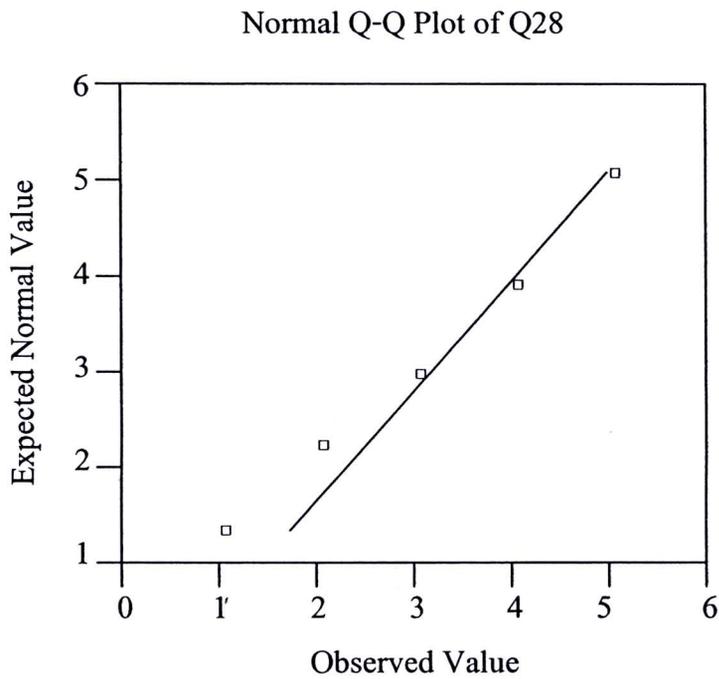
ภาพ 32 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรกระบวนการที่ใช้ในการประเมินผลงาน
ในการทำงานเหมาะสมดีแล้ว



ภาพ 33 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรกระบวนการในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน
เหมาะสมดีแล้ว

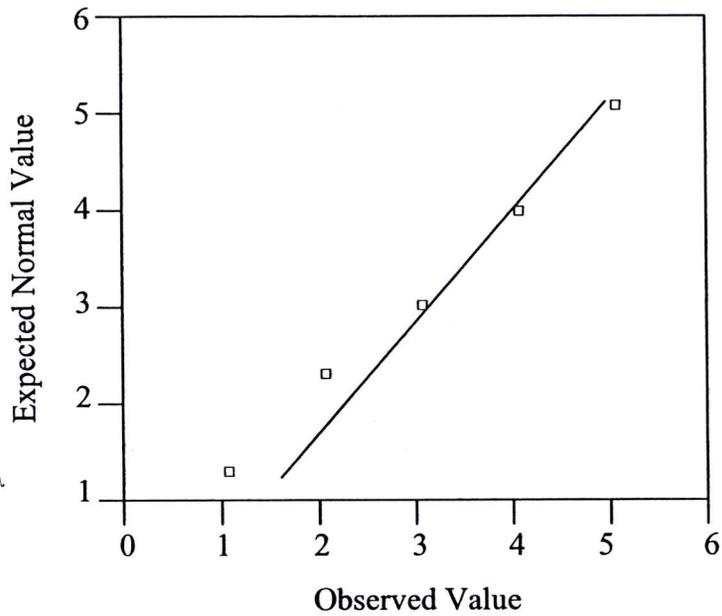


ภาพ 34 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรหลักการประเมินผลงานมีความชัดเจน



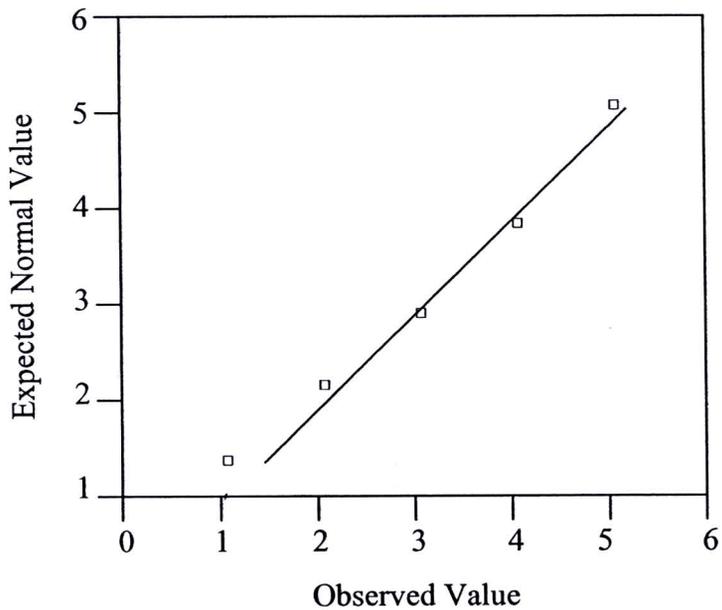
ภาพ 35 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรในภาพรวมแล้วพนักงานพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน

Normal Q-Q Plot of Q29



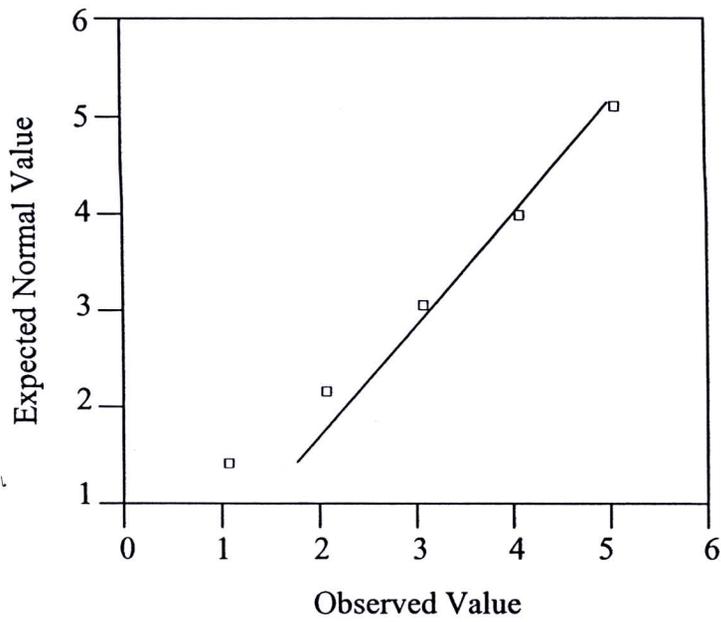
ภาพ 36 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน

Normal Q-Q Plot of Q34



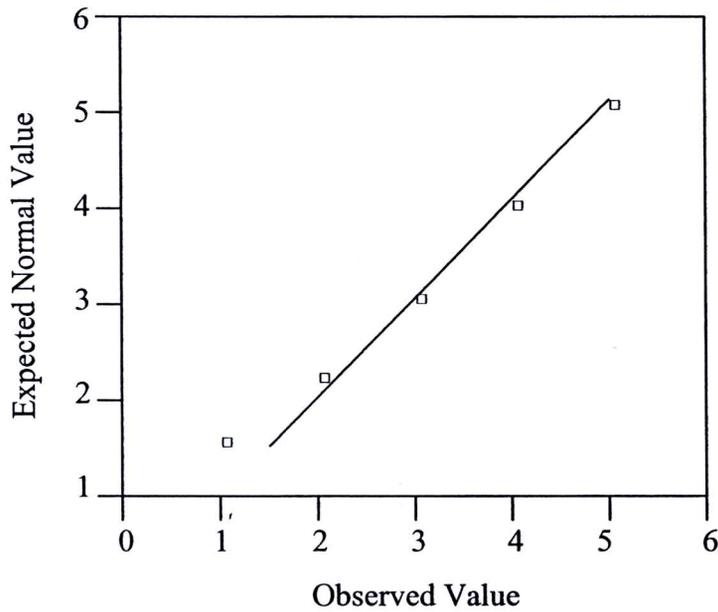
ภาพ 37 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรพนักงานชอบนโยบายการบริหารงานของโรงแรมนี้

Normal Q-Q Plot of Q35



ภาพ 38 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับโรงแรมนี้

Normal Q-Q Plot of Q36



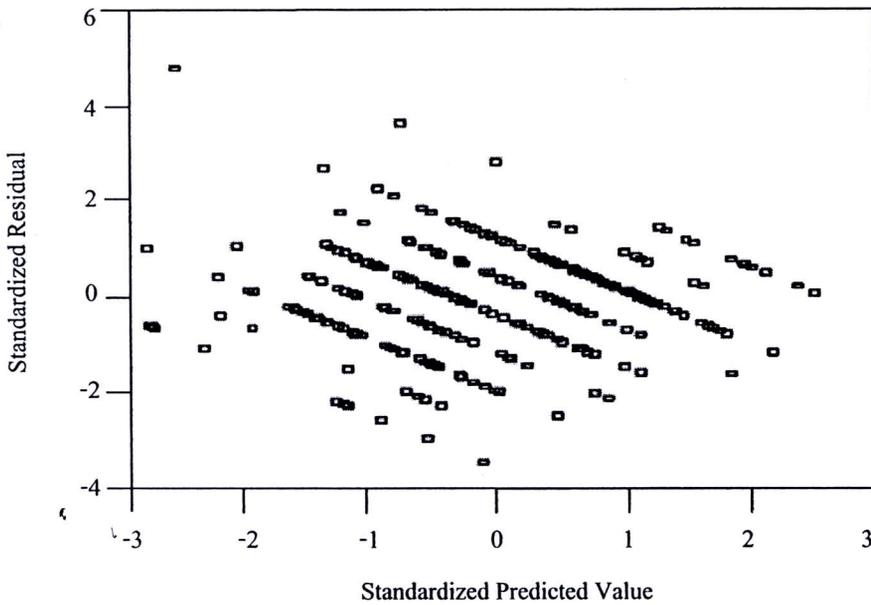
ภาพ 39 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรแม้ว่าจะมีงานตำแหน่งเดียวกันในโรงแรมอื่นที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานก็ยังยินดีที่จะทำงานในโรงแรมนี้ต่อไป

การตรวจสอบความแปรปรวนที่สม่ำเสมอ (constant variance) และความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (homoscedasticity)

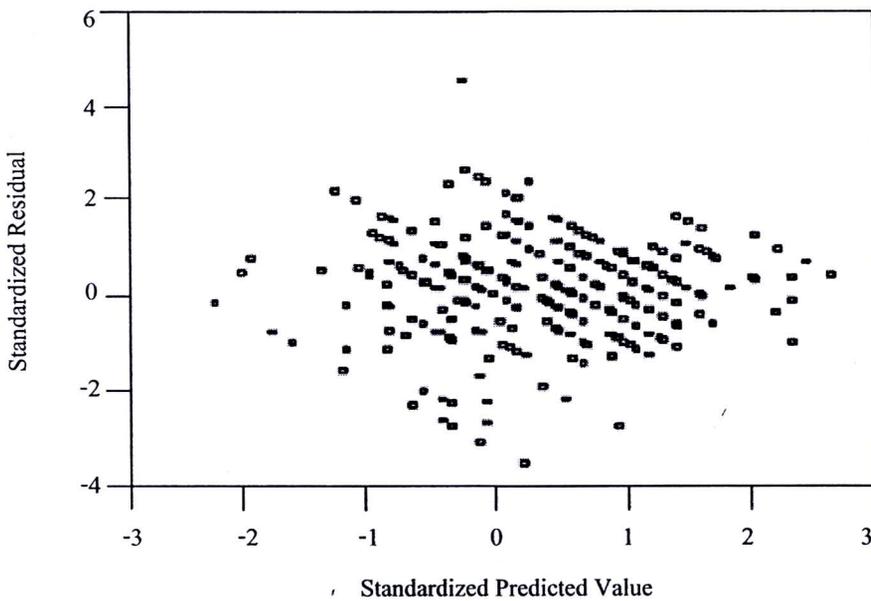
ความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (homoscedasticity) ใช้กับการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (metric variable) ส่วนความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) นั้น ใช้กับการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่มีตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (metric variable) และตัวแปรต้นเป็นตัวแปรไม่ต่อเนื่อง (non-metric variable) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบลักษณะความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (homoscedasticity) เนื่องจากทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง โดยนิยามลักษณะความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (homoscedasticity) หมายถึง คุณสมบัติของตัวแปรตามที่มีการกระจายไม่ต่างกันทุกค่าของตัวแปรต้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 16-17) วิธีการตรวจสอบทำได้โดยการสร้างแผนภาพกระจัดกระจาย (scatter plot) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted) เพื่อตรวจสอบความแปรปรวนที่สม่ำเสมอ (constant variance) และความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (homoscedasticity) (Pedhazur, 1997, pp. 36-37) โดยพิจารณาจากค่า Standardized Residual หากมีการกระจายตัวแบบสุ่มโดยไม่มี的增加ขึ้นหรือลดลงอย่างมีแบบแผน จึงจะสรุปได้ว่า มีเอกพันธ์ของการกระจาย และมีความแปรปรวนที่สม่ำเสมอ (Hair et al., 2006, pp. 251-252)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเศษที่เหลือมีการกระจายอย่างไม่มีแบบแผน โดยไม่พบว่าค่าเศษที่เหลือมีรูปแบบแนวโน้มไปในทางมากขึ้นหรือลดลง สรุปได้ว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการมีเอกพันธ์ของการกระจาย และมีความแปรปรวนที่สม่ำเสมอ ดังแสดงในภาพ 40-43

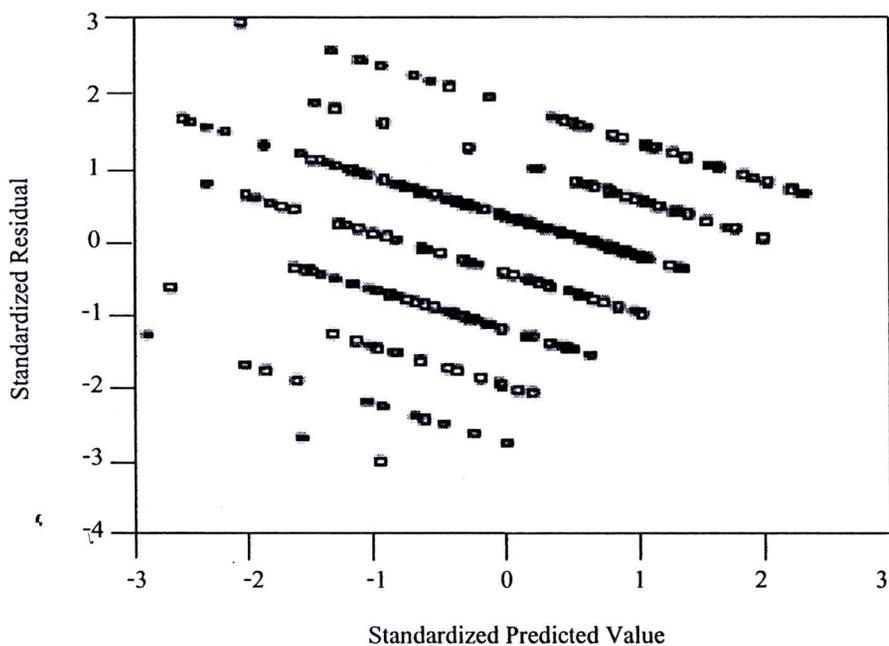




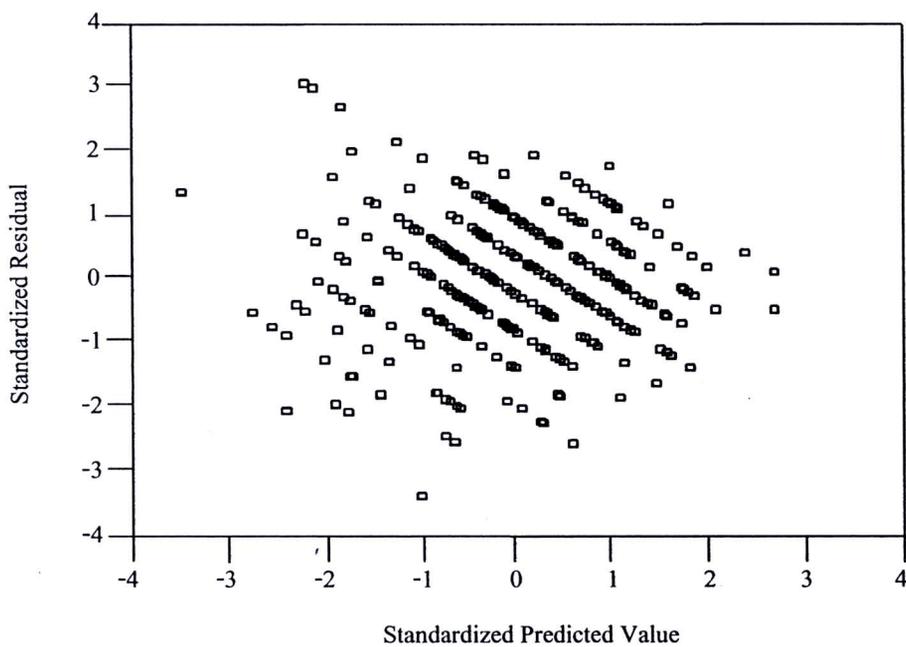
ภาพ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted value) โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) เป็นตัวแปรตาม



ภาพ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted value) โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) เป็นตัวแปรตาม



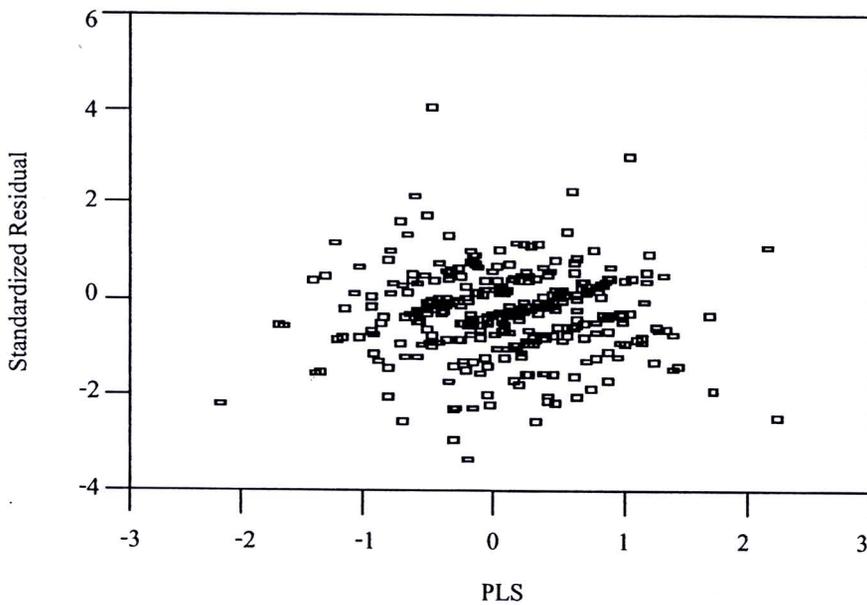
ภาพ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted value) โดยความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) เป็นตัวแปรตาม



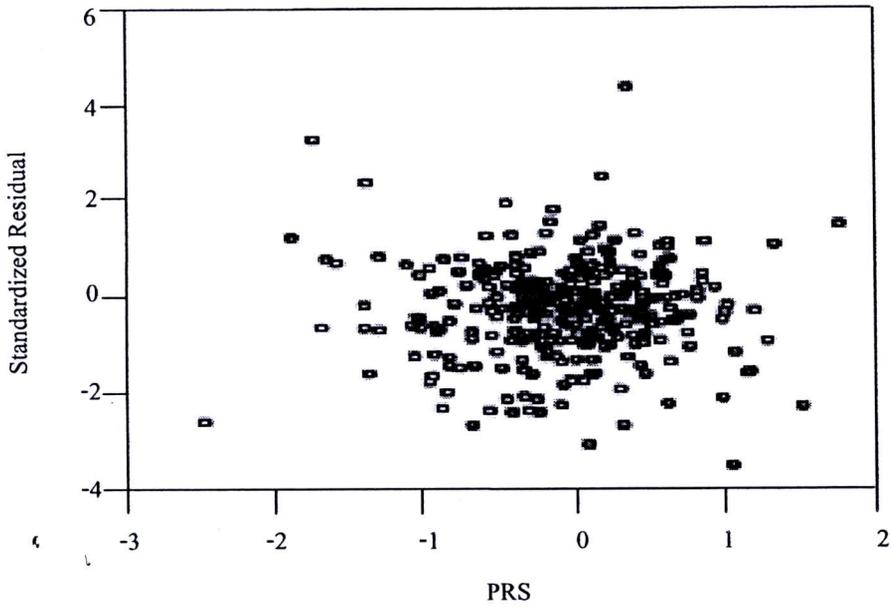
ภาพ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted value) โดยความผูกพันต่อองค์กร (ORC) เป็นตัวแปรตาม

การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linearity)

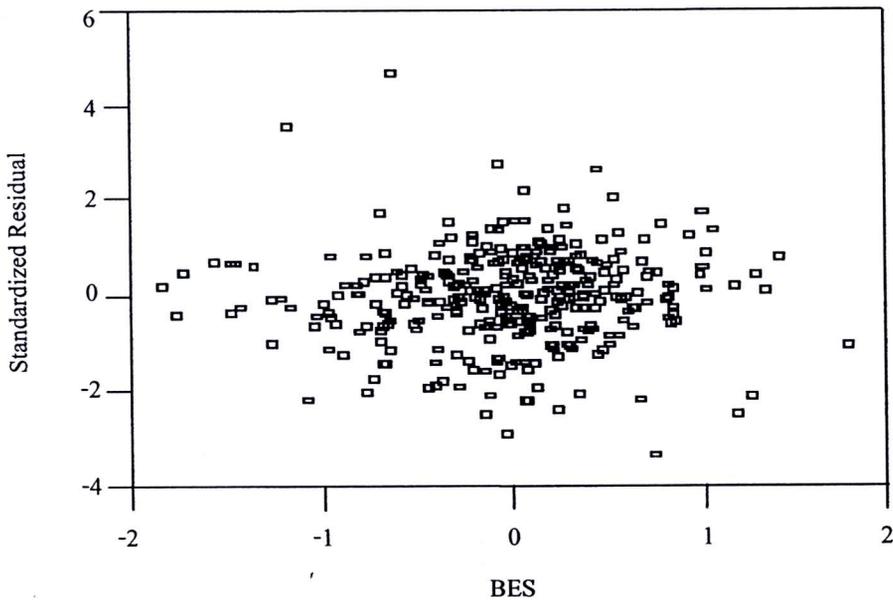
สถิติวิเคราะห์ทุกประเภทที่มีพื้นฐานการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง โดยการตรวจสอบแผนภาพกระจกระบาย (scatter plot) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระแต่ละตัว (independent variable) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 17; Lin & Lu, 2000, p. 203) จากแผนภาพกระจกระบายพบว่า ค่าเศษที่เหลือมีการกระจายอย่างไม่มีแบบแผน โดยไม่พบว่า ค่าเศษที่เหลือมีรูปแบบแนวโน้มไปทางมากขึ้นหรือลดลงอย่างมีแบบแผน สรุปได้ว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ดังแสดงในภาพ 44-62



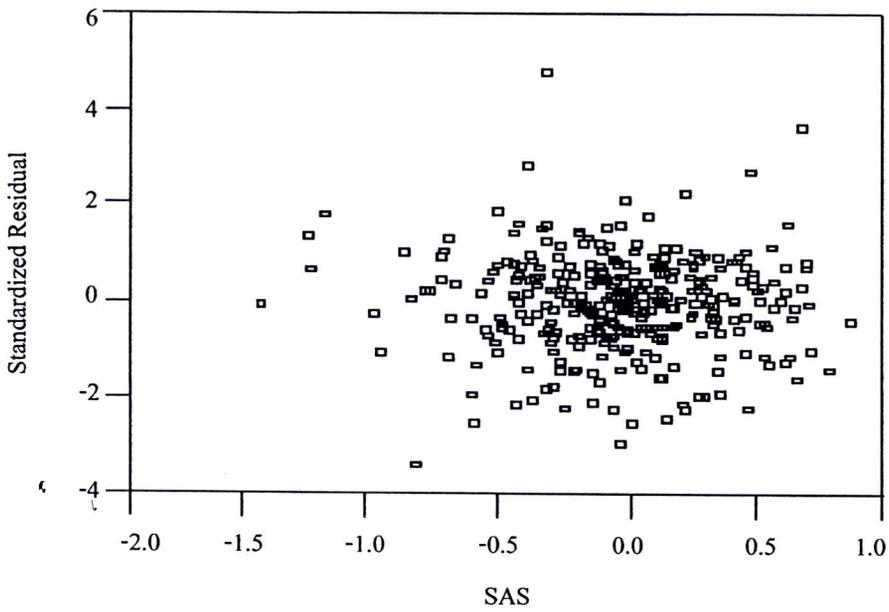
ภาพ 44 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS)



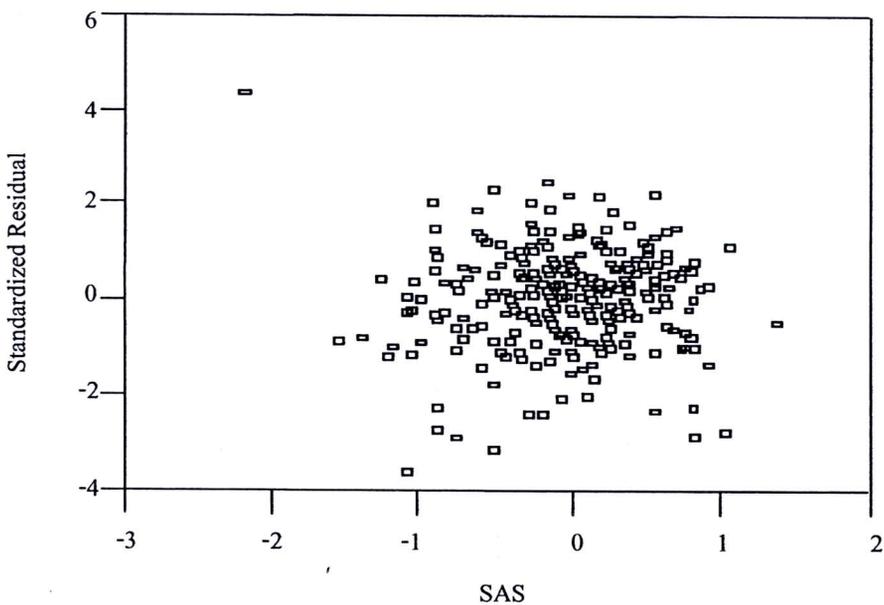
ภาพ 45 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS)



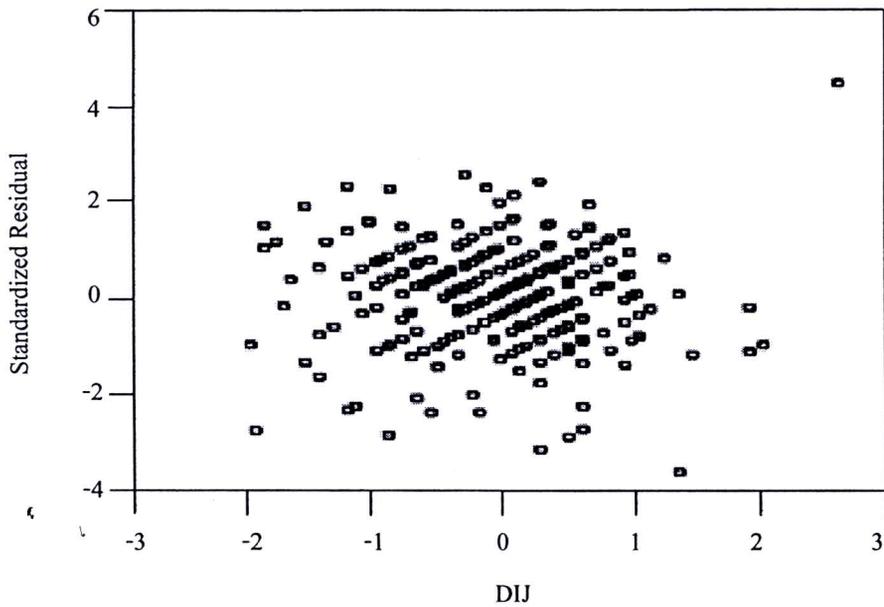
ภาพ 46 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES)



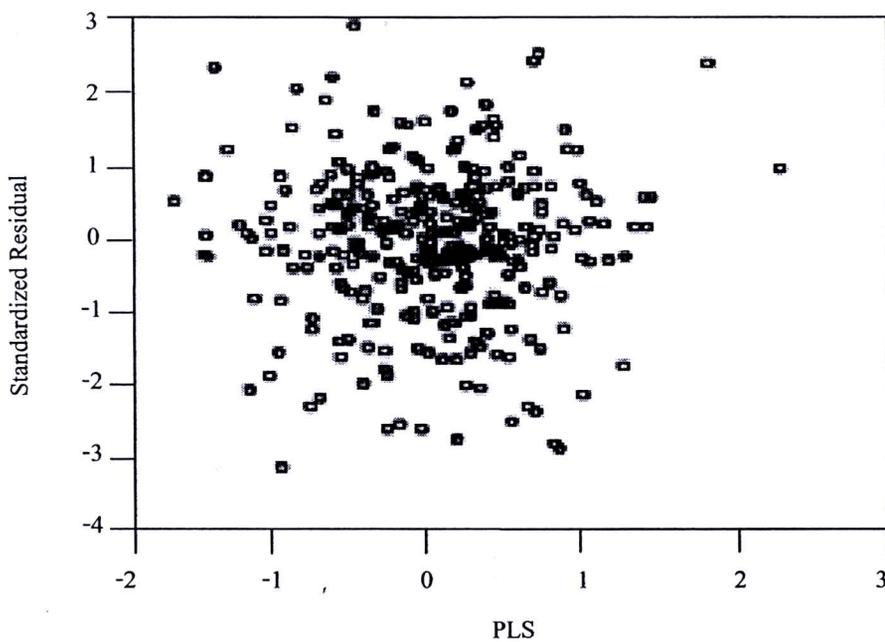
ภาพ 47 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS)



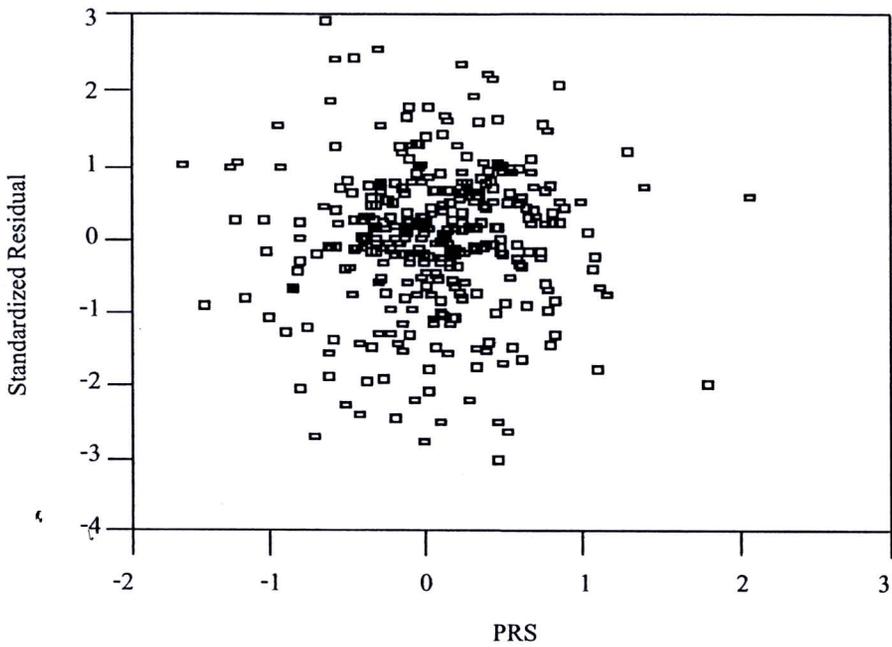
ภาพ 48 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS)



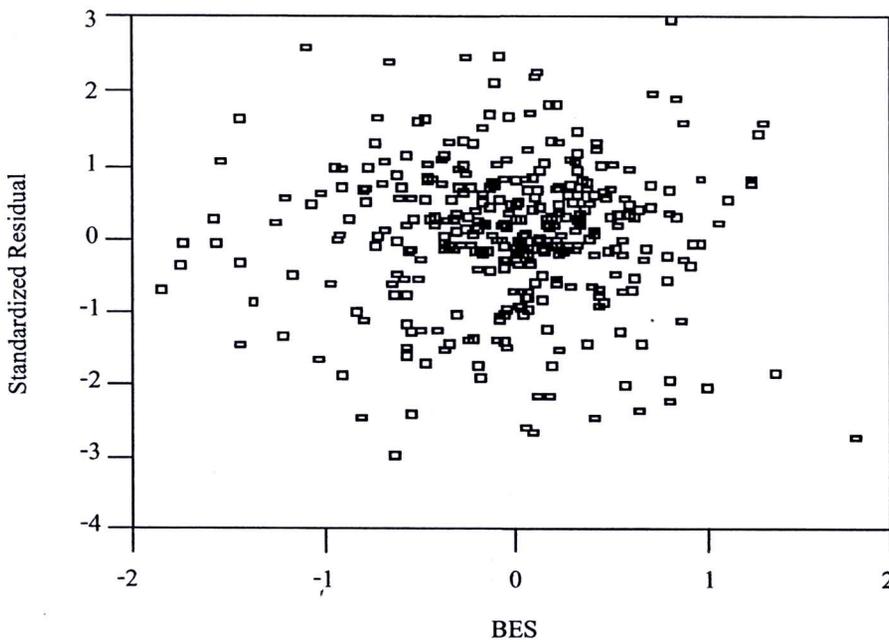
ภาพ 49 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)



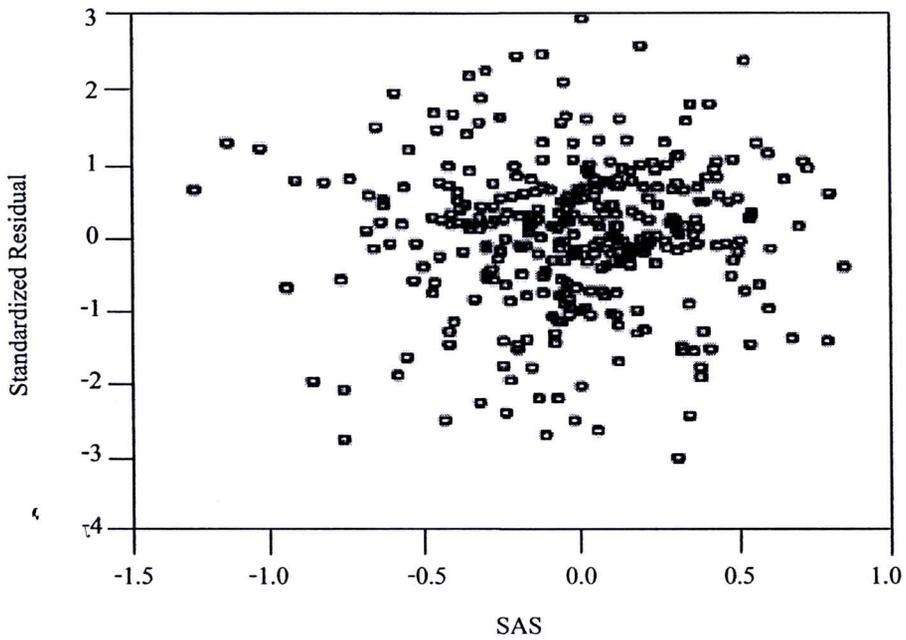
ภาพ 50 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS)



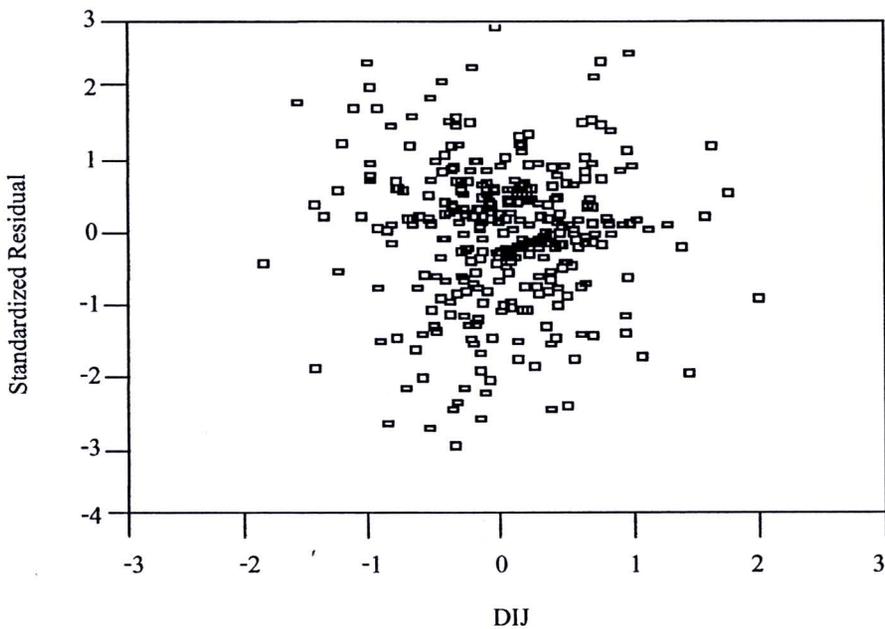
ภาพ 51 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS)



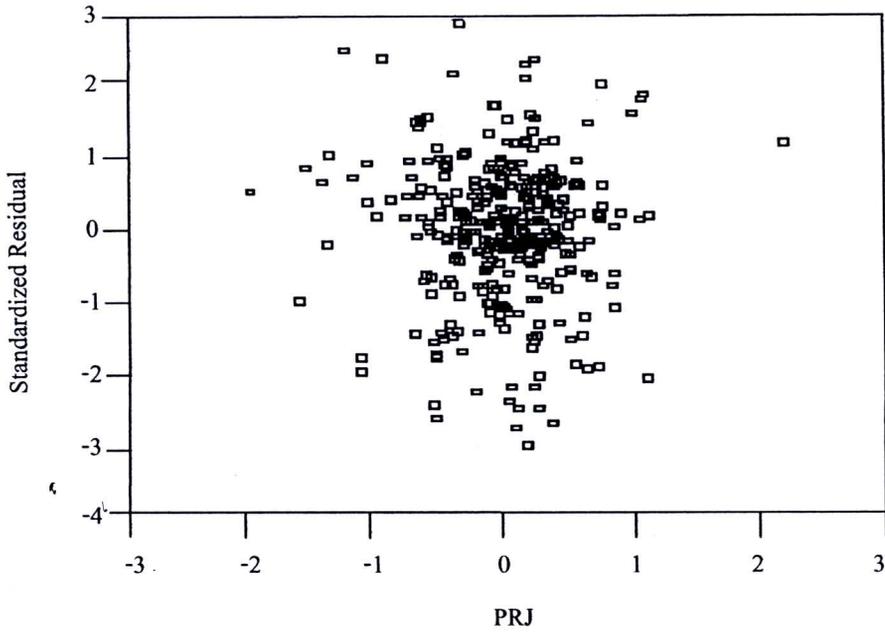
ภาพ 52 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES)



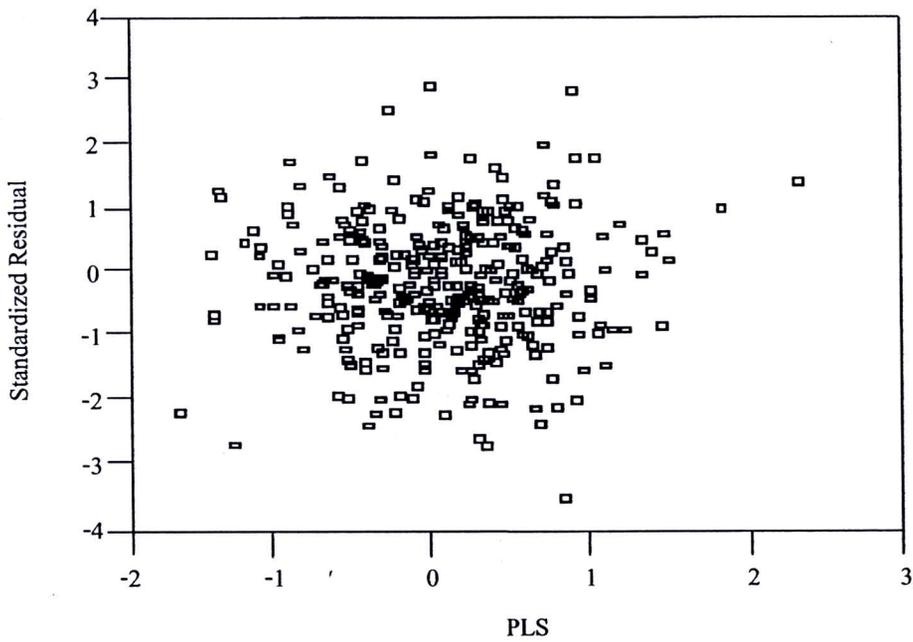
ภาพ 53 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS)



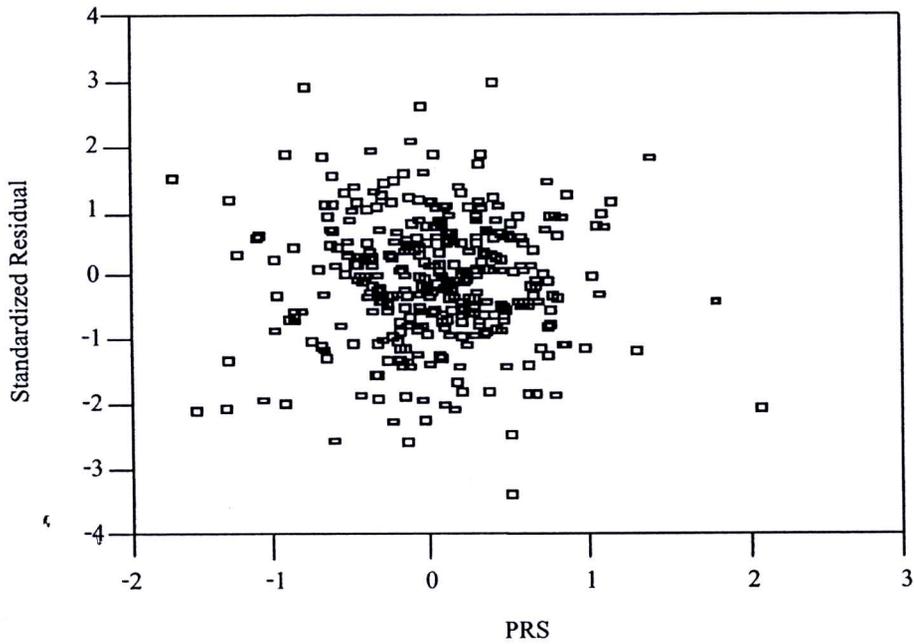
ภาพ 54 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)



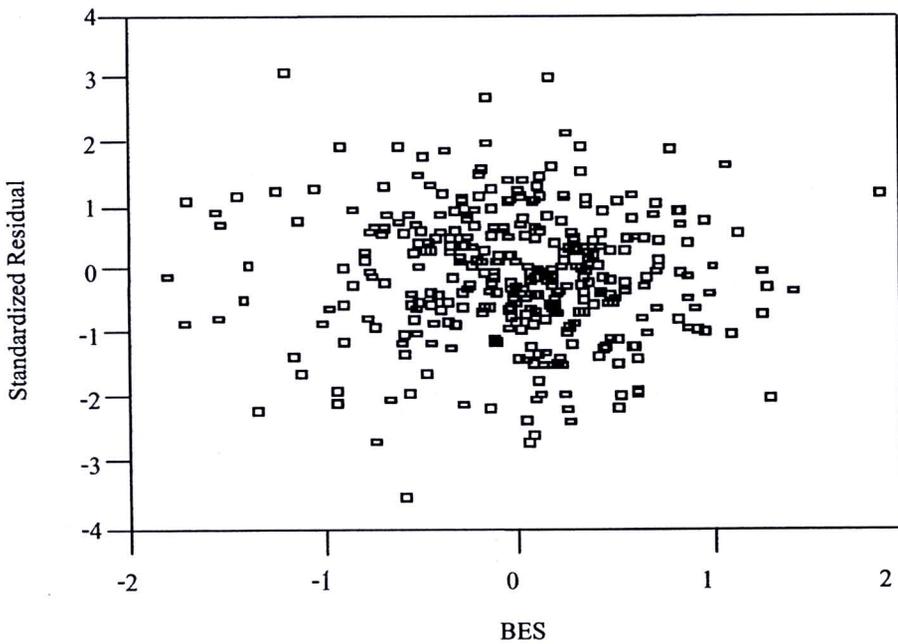
ภาพ 55 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)



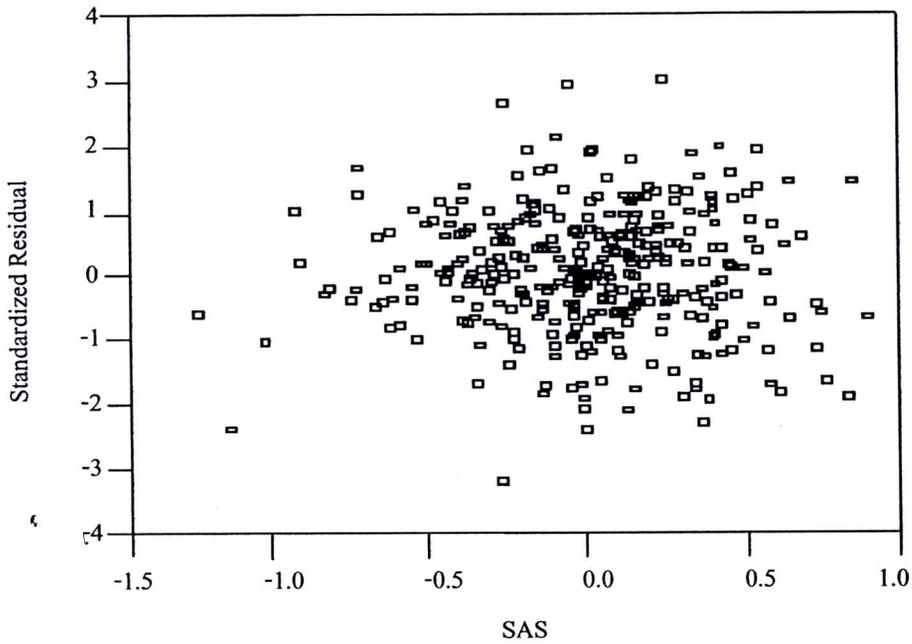
ภาพ 56 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS)



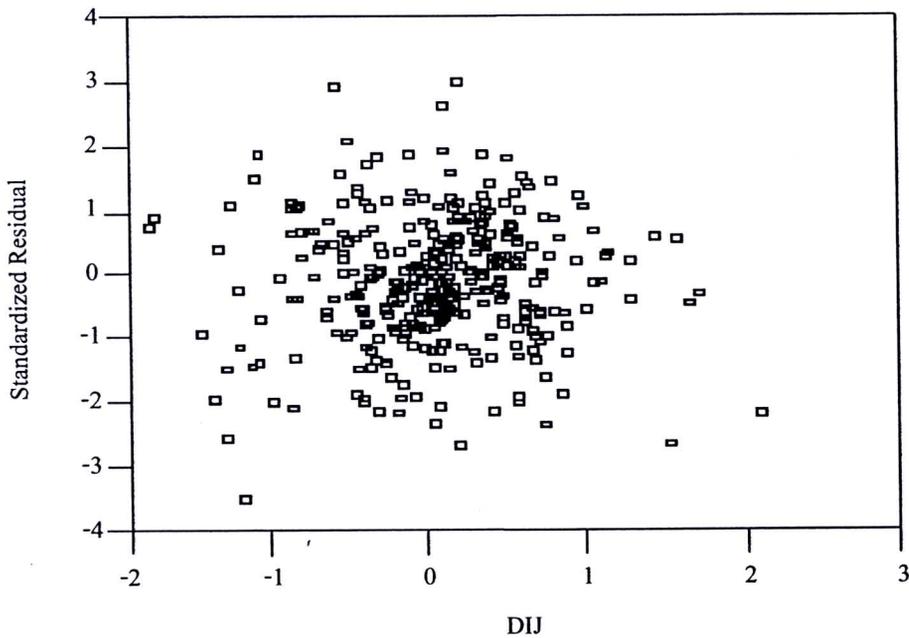
ภาพ 57 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS)



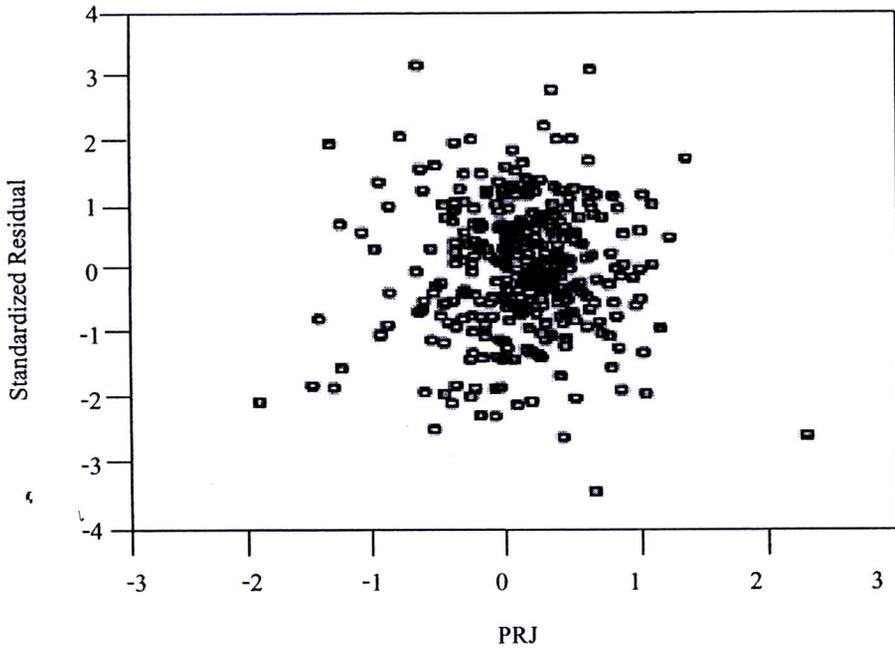
ภาพ 58 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES)



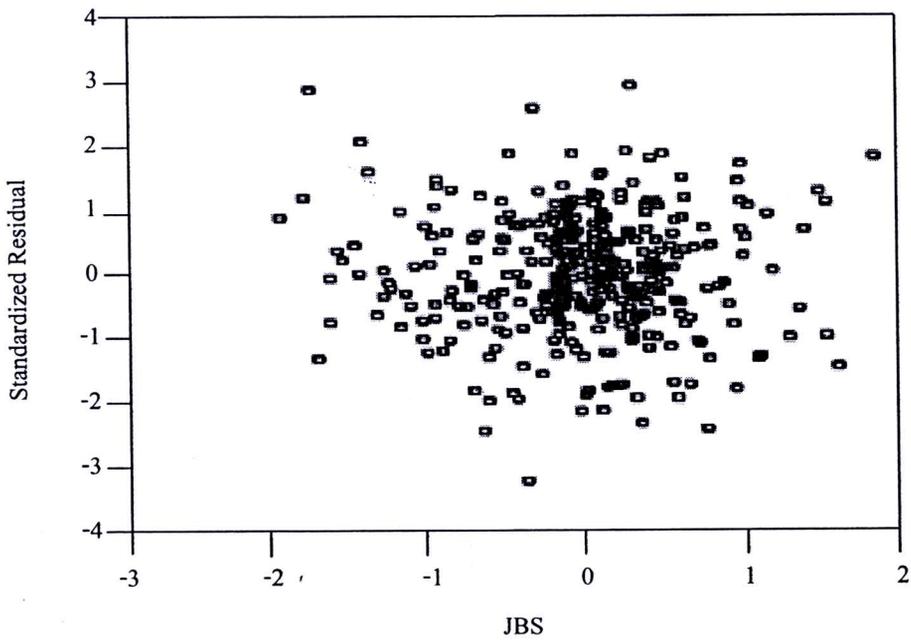
ภาพ 59 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS)



ภาพ 60 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)



ภาพ 61 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)



ภาพ 62 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

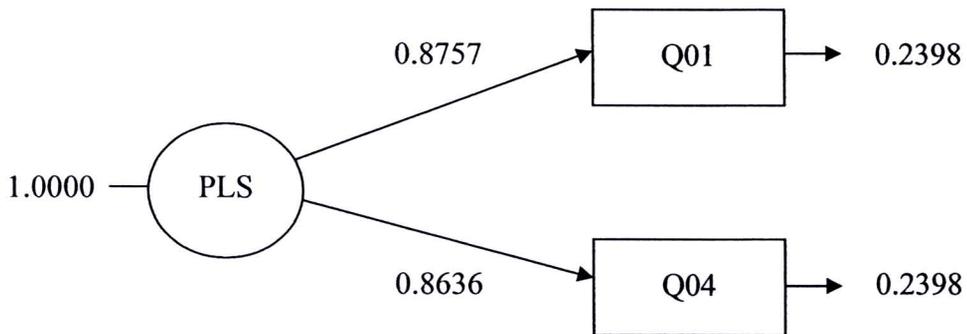
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรแฝง (latent variable) ที่เกิดจากการวัด โดยตัวแปรโครงสร้าง (construct variable) ให้เป็นไปตามทฤษฎีการวัดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการสำรวจวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นจึงตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า การวัดค่าของตัวแปรที่ได้จากตัวอย่างสามารถแทนค่าจริงที่มีอยู่ในประชากรได้ (Hair et al., 2006, p. 776) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล หลังจากนั้น จึงตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (convergent validity) และความตรงแบบแตกต่าง (discriminant validity)

ผู้วิจัยศึกษาทัศนคติในการทำงานของพนักงานที่เป็นตัวแปรแฝงมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถวัดได้โดยตรง ประกอบด้วย ตัวแปรความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 859 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในรูปโมเดลการวัด (measurement model) ประกอบด้วย โมเดลการวัดตัวแปรแฝงนอก ได้แก่ โมเดลการวัดความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) โมเดลการวัดความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) โมเดลการวัดความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) และ โมเดลการวัดความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) และ โมเดลการวัดตัวแปรแฝงใน ได้แก่ โมเดลการวัด การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) โมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) โมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และ โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร (ORC) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ดังแสดงในภาพ 63 ถึงภาพ 70 และตาราง 22 ถึงตาราง 29 ตามลำดับ และสามารถยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับ โมเดลด้วยการพิสูจน์สมมติฐาน คือ ความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์และที่ประมาณได้จาก โมเดลมีค่าเท่ากัน ทั้งนี้ หากผลการทดสอบสมมติฐานค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญ แสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

นอกจากนี้ ยังพิจารณาร่วมกับค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) ที่นำค่าความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์และที่ประมาณได้จาก โมเดลมาปรับแก้ด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (df) โดยค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) ที่ดีควรมีค่าน้อยกว่า 0.05

การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการวัด (structural model) ตัวแปร ความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS) ดังแสดงในภาพ 63



chi-square = 0.00, df = 0, p -value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 63 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS)

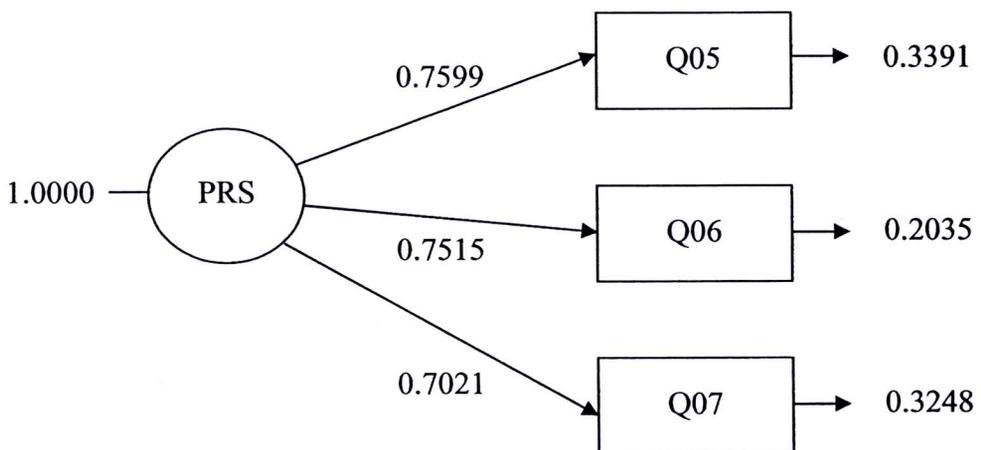
ตาราง 22

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS)
ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	ความเที่ยง (R^2)
Q01	0.8757	0.0278	31.5450	0.7618
Q04	0.8636	0.0275	31.3584	0.7567

จากตาราง 22 โมเดลการวัดความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าผ่านเกณฑ์ คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยข้อคำถาม Q01 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.8757 และข้อคำถาม Q04 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.8636

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (structural model) ตัวแปรความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) ดังแสดงในภาพ 64



chi-square = 0.00, $df = 0$, p -value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 64 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS)

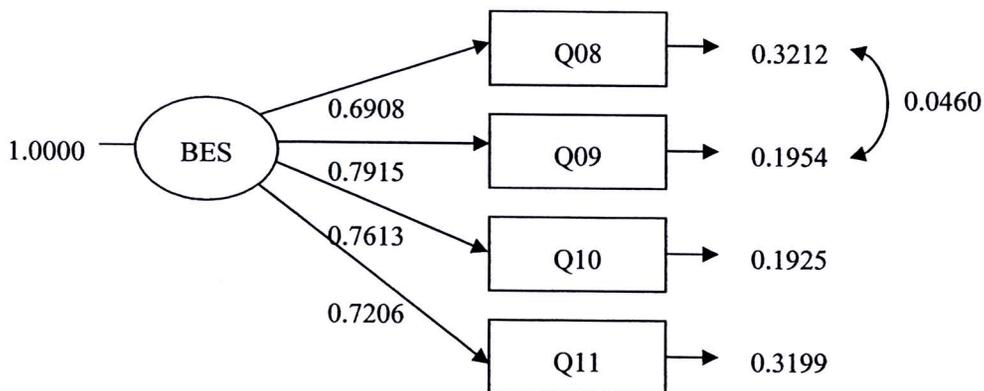
ตาราง 23

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	ความเที่ยง (R^2)
Q05	0.7599	0.0295	25.7273	0.6300
Q06	0.7515	0.0265	28.3248	0.7351
Q07	0.7021	0.0280	25.0457	0.6028

จากตาราง 23 โมเดลการวัดความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าผ่านเกณฑ์ คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยข้อคำถาม Q05 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.7599 ข้อคำถาม Q06 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.7515 และข้อคำถาม Q07 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.7021

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (structural model) ตัวแปรความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ดังแสดงในภาพ 65



chi-square = 0.12, $df = 1$, p -value = 0.73158, RMSEA = 0.000

ภาพ 65 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES)

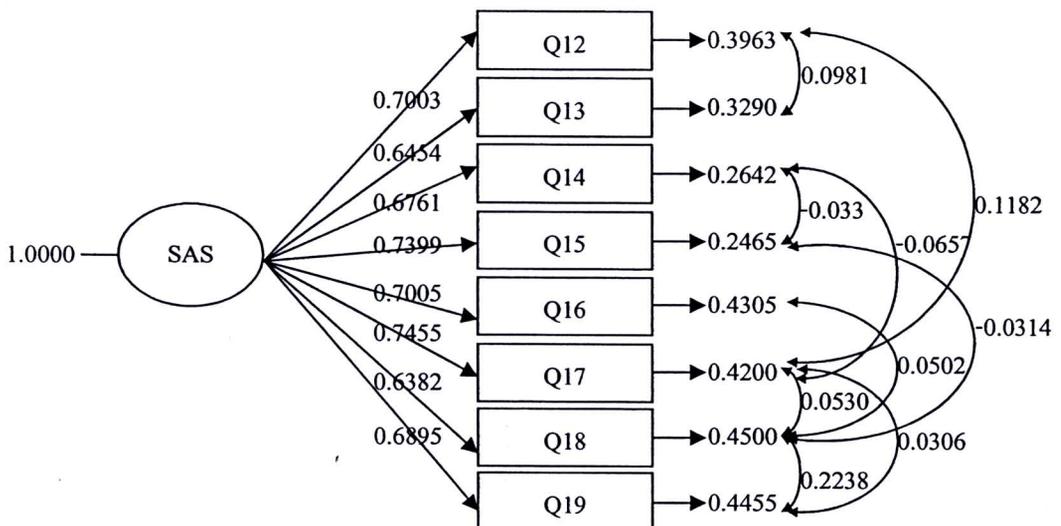
ตาราง 24

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ด้วยโปรแกรม
ลิสเรล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	ความเที่ยง (R^2)
Q08	0.6908	0.0277	24.9821	0.5977
Q09	0.7915	0.0261	30.2820	0.7623
Q10	0.7613	0.0252	30.1764	0.7507
Q11	0.7206	0.0272	26.4527	0.6188

จากตาราง 24 โมเดลการวัดความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าผ่านเกณฑ์ คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยข้อคำถาม Q08, Q09, Q10 และ Q11 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.6908, 0.7915, 0.7613 และ 0.7206 ตามลำดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (structural model) ตัวแปรความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) ดังแสดงในภาพ 66



chi-square = 11.41, $df = 11$, p -value = 0.40935, RMSEA = 0.007

ภาพ 66 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจ
ในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS)

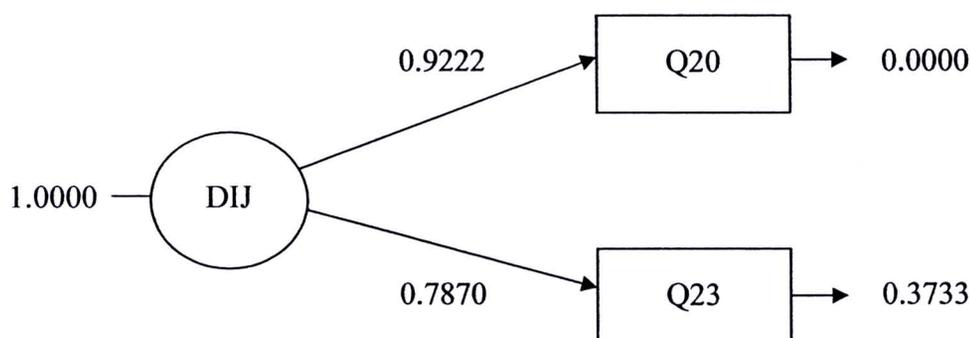
ตาราง 25

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหาร
คำตอบแทนด้วยโปรแกรมลิสเรล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	ความเที่ยง (R^2)
Q12	0.7003	0.0277	21.7177	0.4771
Q13	0.6454	0.0250	21.8967	0.4769
Q14	0.6761	0.0251	22.9569	0.5575
Q15	0.7399	0.0270	27.5352	0.6920
Q16	0.7005	0.0282	21.2911	0.4558
Q17	0.7455	0.0295	21.4908	0.4862
Q18	0.6382	0.0295	18.0272	0.3852
Q19	0.6895	0.0285	20.3580	0.4310

จากตาราง 25 โมเดลการวัดความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการ
คำตอบแทน (SAS) พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าผ่านเกณฑ์ คือ มีค่ามากกว่า 0.5
โดยข้อคำถาม Q12, Q13, Q14, Q15, Q16, Q17, Q18 และ Q19 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
0.7003, 0.6454, 0.6761, 0.7399, 0.7005, 0.7455, 0.6382 และ 0.6895 ตามลำดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (structural model) ตัวแปร
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) ดังแสดงในภาพ 67



chi-square = 0.00, $df = 0$, p -value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 67 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรการรับรู้
ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)

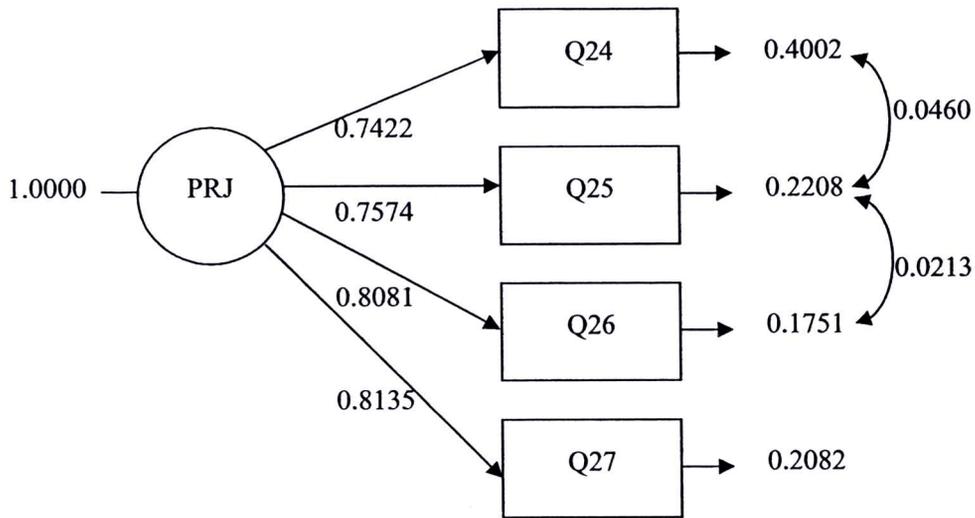
ตาราง 26

ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)
ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักห้องค้ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	ความเที่ยง (R^2)
Q20	0.9222	0.0223	41.4246	1.0000
Q3	0.7870	0.0282	27.8937	0.6239

จากตาราง 26 โมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) พบว่า
ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า
น้ำหนักห้องค้ประกอบทุกค่าผ่านเกณฑ์ คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยห้องค้ถาม Q20 และ Q3
มีค่าน้ำหนักห้องค้ประกอบ 0.9222 และ 0.7870 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (structural model) ตัวแปร
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) ดังแสดงในภาพ 68



chi-square = 0.00, $df = 0$, p -value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 68 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรการรับรู้
ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)

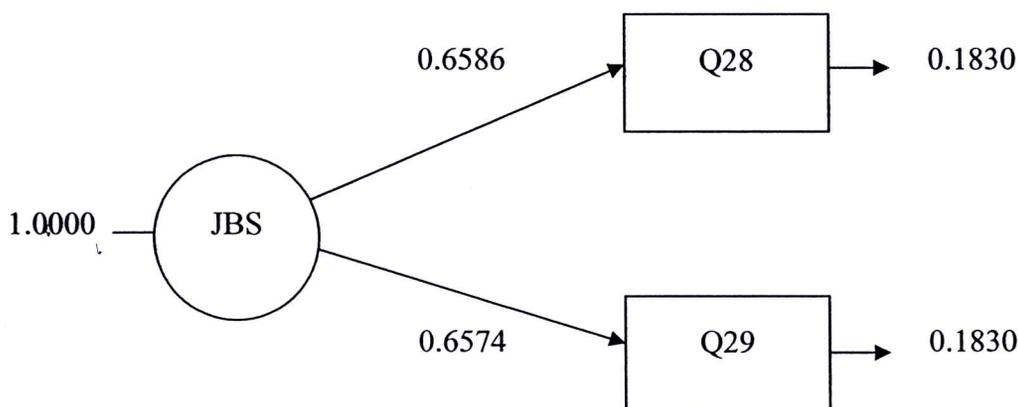
ตาราง 27

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)
ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	ความเที่ยง (R^2)
Q24	0.7422	0.0295	25.1782	0.5792
Q25	0.7574	0.0269	28.1714	0.7220
Q26	0.8081	0.0261	30.9607	0.7886
Q27	0.8135	0.0270	30.1833	0.7606

จากตาราง 27 โมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) พบว่า
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าผ่านเกณฑ์ คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยข้อคำถาม Q24, Q25, Q26 และ Q27 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.7422, 0.7574, 0.8081 และ 0.8135 ตามลำดับ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการวัด (structural model) ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ดังแสดงในภาพ 69



chi-square = 0.00, $df = 0$, p -value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 69 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

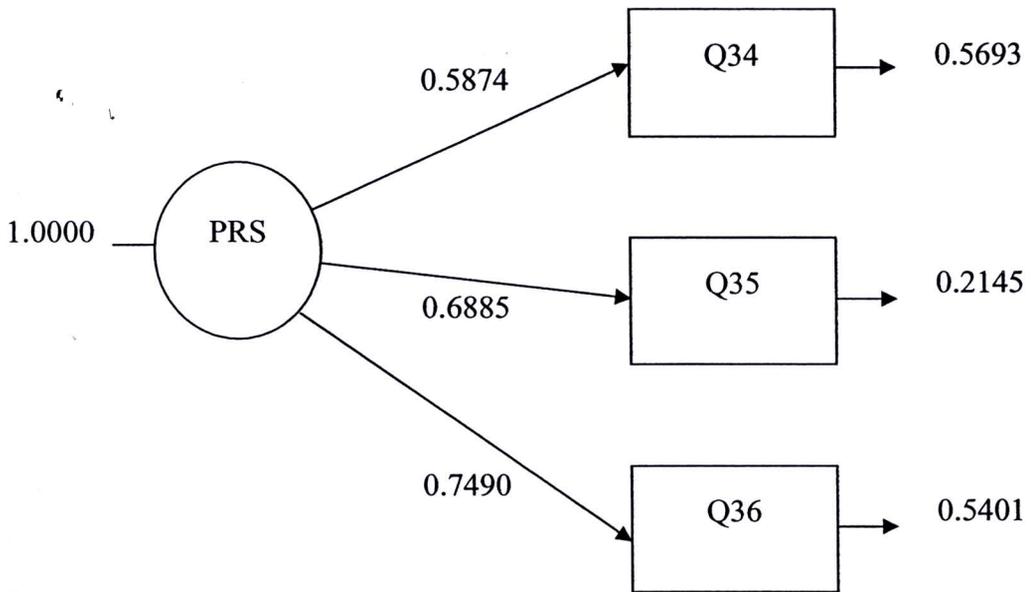
ตาราง 28

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ด้วยโปรแกรม ลิสเรล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	ความเที่ยง (R^2)
Q28	0.6586	0.0226	29.1335	0.7033
Q29	0.6574	0.0226	29.1064	0.7026

จากตาราง 28 โมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าผ่านเกณฑ์ คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยข้อคำถาม Q28 และ Q29 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.6586 และ 0.6574 ตามลำดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (structural model) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ดังแสดงในภาพ 70



chi-square = 0.00, $df = 0$, p -value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 70 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (ORC)



ตาราง 29

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันความผูกพันต่อองค์การ (ORC) ด้วยโปรแกรม
ลิสเรล

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	ความเที่ยง (R^2)
Q34	0.5874	0.0338	17.3730	0.3774
Q35	0.6885	0.0301	22.8353	0.6884
Q36	0.7490	0.0375	19.9510	0.5095

จากตาราง 29 โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ (ORC) พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าผ่านเกณฑ์ คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยข้อคำถาม Q34, Q35 และ Q36 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.5874, 0.6885 และ 0.7490 ตามลำดับ

การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์

การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (convergent validity) เป็นรายการหรือตัวชี้วัดที่มีความแปรปรวนร่วมกันเพื่อตรวจสอบว่ารายการหรือตัวชี้วัดเหล่านี้วัดตัวแปรเดียวกัน วิธีการวัดความตรงแบบรวมศูนย์มีข้อกำหนด 3 ประการดังนี้ (Hair et al., 2006, pp. 776-778)

1. น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) หากค่าของน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าสูง แสดงให้เห็นถึงการมีจุดศูนย์รวมร่วมกันสูง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า 0.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบดูได้จากค่า Lambda-X หรือ Lambda-Y จากหัวข้อ Completely Standardized Solution ใน Output File ของ LISREL

2. Variance Extracted (VE) ค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คำนวณได้จากสมการ

$$VE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

VE = Variance Extracted ของแต่ละตัวแปร

λ_i = นำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized factor loading)

หรือก็คือ ค่า Lambda-X หรือ Lambda-Y จาก Completely Standardized Solution ใน Output File ของ LISREL

n = จำนวนข้อคำถามที่วัดตัวแปร

3. ค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (construct reliability) ค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป คำนวณได้จากสมการ

$$CR = \frac{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i \right)^2}{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i \right) + \left(\sum_{i=1}^n \delta_i \right)}$$

CR = ค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability)

λ_i = นำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized factor loading)

หรือก็คือ ค่า Lambda-X หรือ Lambda-Y จาก Completely Standardized Solution ใน Output File ของ LISREL

n = จำนวนข้อคำถามที่วัดตัวแปร

δ_i = ค่าคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนของตัวแปร (error variance)

หรือก็คือ ค่า Theta-delta หรือ Theta-EPS จาก Completely Standardized Solution ใน Output File ของ LISREL

การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ควรผ่านเกณฑ์ทั้ง 3 ข้อ คือ ค่านำหนักองค์ประกอบต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่า Variance Extracted (VE) มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างควรมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (Hair et al., 2006, pp. 777-779)

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาคำนวณหาค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability) และ Variance Extracted (VE) ดังข้อมูลในตาราง 30

ตาราง 30

ผลการวิเคราะห์ความตรงแบบรวมศูนย์ (convergent validity)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	Lambda-X (λ_i)	Theta-delta (δ_i)	Variance Extracted (VE)	Construct Reliability (CR)
PLS	Q01	0.8728	0.2382	0.7593	0.8632
	Q04	0.8699	0.2433		
PRS	Q05	0.7937	0.3700	0.7560	0.8510
	Q06	0.8574	0.2649		
	Q07	0.7764	0.3972		
BES	Q08	0.7731	0.4023	0.6823	0.8955
	Q09	0.8731	0.2377		
	Q10	0.8664	0.2493		
	Q11	0.7866	0.3812		
SAS	Q12	0.7897	0.5229	0.7466	0.9083
	Q13	0.7883	0.5231		
	Q14	0.8458	0.4425		
	Q15	0.8276	0.3080		
	Q16	0.7752	0.5442		
	Q17	0.8081	0.5138		
	Q18	0.7265	0.6148		
	Q19	0.7651	0.5690		
DIJ	Q20	1.0000	0.0000	0.8120	0.8949
	Q23	0.7899	0.3761		

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	Lambda-X (λ_i)	Theta-delta (δ_i)	Variance Extracted (VE)	Construct Reliability (CR)
PRJ	Q24	0.7611	0.4208	0.7126	0.9081
	Q25	0.8497	0.2780		
	Q26	0.8880	0.2114		
	Q27	0.8721	0.2394		
JBS	Q28	0.8387	0.2966	0.7030	0.8256
	Q29	0.8382	0.2974		
ORC	Q34	0.6143	0.6226	0.6251	0.7657
	Q35	0.8297	0.3116		
	Q36	0.7138	0.4905		

จากตาราง 30 พบว่า โมเดลการวัดทั้งหมด ซึ่งได้แก่ โมเดลการวัดความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS) โมเดลการวัดความพึงพอใจในการปรับคำตอบแทน (PRS) โมเดลการวัดความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) โมเดลการวัดความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการคำตอบแทน (SAS) โมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) โมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) โมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และ โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ผ่านข้อกำหนดของการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ในทุกโมเดล

การตรวจสอบความตรงแบบแตกต่าง (discriminant validity)

การตรวจสอบความตรงแบบแตกต่าง (discriminant validity) เป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความแตกต่างกัน นั่นคือ ตัวแปรแต่ละตัวมีเอกลักษณ์และไม่ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่น ๆ (Hair et al., 2006, p. 778) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงแบบแตกต่างโดยการเปรียบเทียบค่า Variance Extracted (VE) กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ยกกำลังสอง (r^2) หากค่า VE มีค่ามากกว่า r^2 แสดงว่า ตัวแปรคู่่นั้นมีค่าความตรงแบบแตกต่าง (Hair et al., 2006, p. 778)

ผลการวิเคราะห์ความตรงแบบแตกต่างพบว่า ค่า VE ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว มีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสองของแต่ละคู่ตัวแปรแฝงนั้น กับตัวแปรแฝงอื่น ๆ อย่างเช่น ตัวแปรความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) มีค่า VE เท่ากับ 0.7593 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสองของ PLS กับตัวแปรแฝงอื่น ๆ มีค่า คือ PRS, BES, SAS, DIJ, PRJ, JBS และ ORC มีค่าเท่ากับ 0.7355, 0.5058, 0.7386, 0.7254, 0.5791, 0.2166 และ 0.5423 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมด มีค่าน้อยกว่าค่า VE ของ PLS จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าความตรงแบบแตกต่าง ดังข้อมูลในตาราง 31

ตาราง 31

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความตรงแบบแตกต่าง
(discriminant validity)

(VE)	Correlation Coefficient (r)/Square of Correlation Coefficient (r^2)							
	PLS	PRS	BES	SAS	DIJ	PRJ	JBS	ORC
PLS 0.7593	1	0.7355	0.5058	0.7386	0.7254	0.5791	0.2166	0.5423
PRS 0.7560	0.8576	1	0.3966	0.5281	0.4539	0.3913	0.1421	0.4288
BES 0.6823	0.7112	0.6298	1	0.6464	0.3906	0.4164	0.1456	0.5802
SAS 0.7466	0.8594	0.7267	0.8040	1	0.5526	0.6233	0.1920	0.5601
DIJ 0.8120	0.8517	0.6737	0.6250	0.7434	1	0.5784	0.2604	0.4948
PRJ 0.7126	0.7610	0.6255	0.6453	0.7895	0.7605	1	0.2245	0.5284
JBS 0.7030	0.4654	0.3770	0.3816	0.4382	0.5103	0.4738	1	0.5940
ORC 0.6251	0.7364	0.6548	0.7617	0.7484	0.7034	0.7269	0.7707	1

จากตาราง 31 ค่าในสามเหลี่ยมด้านล่างทางซ้าย คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าด้านบนทางขวาเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสอง ซึ่งใช้ในการเปรียบเทียบกับค่า VE ในการพิจารณาตรวจสอบความตรงแบบแตกต่าง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการเชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนมีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS) ความพึงพอใจในการปรับคำตอบแทน (PRS) ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) และความพึงพอใจในโครงสร้าง และการบริหาร คำตอบแทนที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ว่ามีเส้นทางความสัมพันธ์ทางตรงหรือทางอ้อมผ่านการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) หรือการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) และการแสดงอิทธิพลในแต่ละองค์ประกอบของความพึงพอใจในคำตอบแทนมีเส้นทาง และขนาดการแสดงอิทธิพล ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ส่วนแรก เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างที่ถูกพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาบูรณาการเทียบเคียงเพื่อสร้างโมเดลในการศึกษา ถึงอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนที่มีหลายองค์ประกอบที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ผู้วิจัยนำเสนอโมเดลเป็น 2 โมเดล โดยโมเดลแรกเป็น โมเดลสมมติฐาน (hypothesized model) ส่วน โมเดลที่สองเป็น โมเดล ที่ได้รับการปรับ (modified model)

ตาราง 32

Path Coefficients, Standard Errors, t-values of Parameter Estimations of the Hypothesized Structural Equation Model (n = 859)

Path Diagram	Path Coefficients	Standard Errors	t-values
LAMBDA-Y			
DIJ → Q20	0.886	-	-
DIJ → Q23	0.893	0.033	32.879
PRJ → Q24	0.793	-	-
PRJ → Q25	0.887	0.034	29.858
PRJ → Q26	0.884	0.035	29.739
PRJ → Q27	0.851	0.036	28.241
JBS → Q28	0.822	-	-
JBS → Q29	0.855	0.057	18.060
ORC → Q34	0.743	-	-
ORC → Q35	0.744	0.044	19.785
ORC → Q36	0.652	0.055	17.485
LAMBDA-X			
PLS → Q01	0.866	-	-
PLS → Q04	0.876	0.033	30.124
PRS → Q05	0.828	-	-
PRS → Q06	0.811	0.034	26.266
PRS → Q07	0.787	0.035	25.324
BES → Q08	0.802	-	-
BES → Q09	0.873	0.038	29.175
BES → Q10	0.862	0.037	28.710
BES → Q11	0.790	0.039	25.587

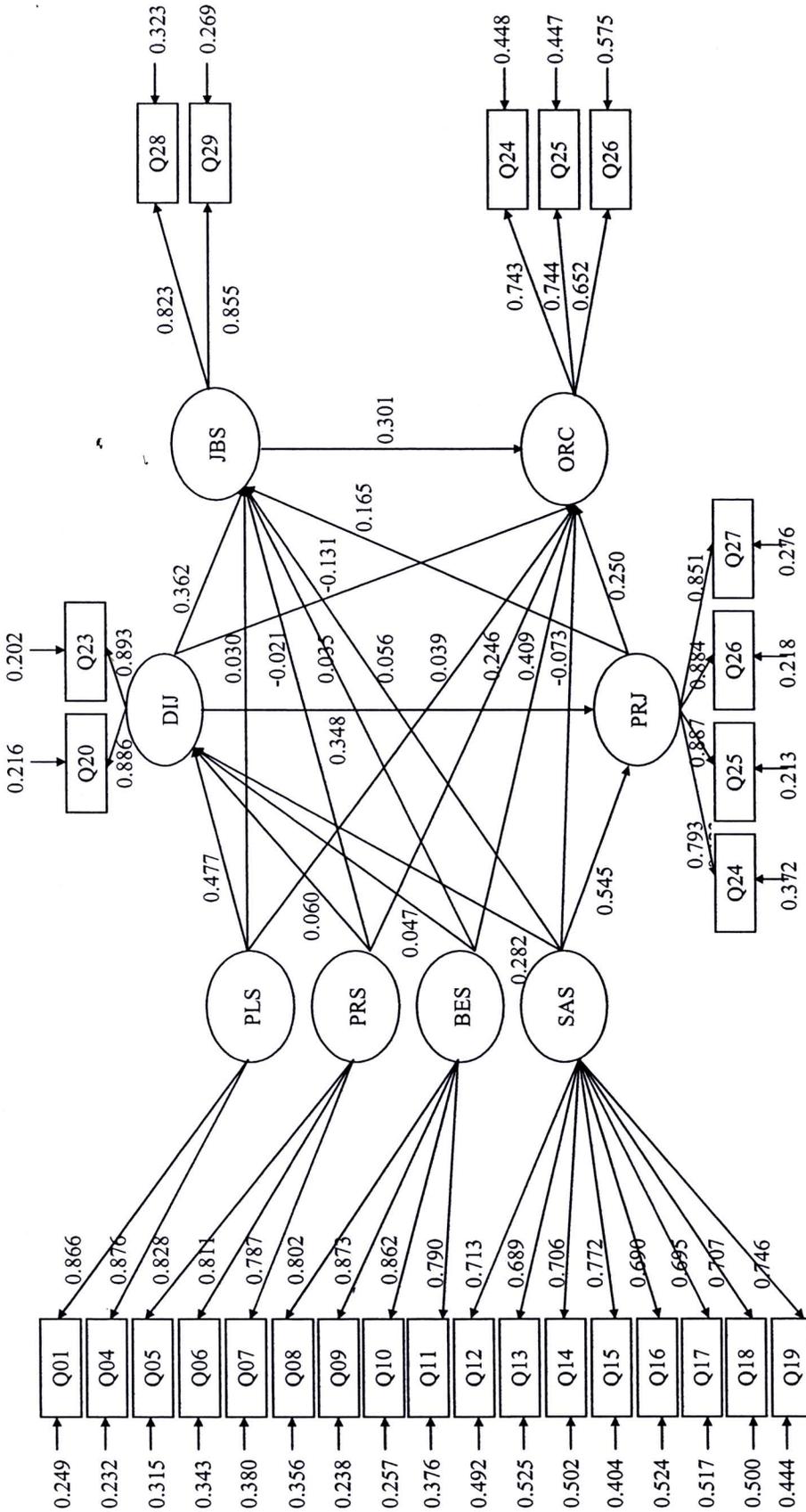
ตาราง 32 (ต่อ)

Path Diagram	Path Coefficients	Standard Errors	t-values
SAS → Q12	0.713	-	-
SAS → Q13	0.690	0.045	19.423
SAS → Q14	0.706	0.044	19.885
SAS → Q15	0.772	0.051	21.738
SAS → Q16	0.690	0.051	19.428
SAS → Q17	0.695	0.052	19.576
SAS → Q18	0.707	0.049	19.913
SAS → Q19	0.746	0.051	21.010
BETA			
DIJ → PRJ	0.348	0.038	8.615
DIJ → JBS	0.362	0.060	4.812
DIJ → ORC	-0.131	0.055	-2.079
PRJ → JBS	0.165	0.061	2.252
PRJ → ORC	0.260	0.056	4.303
JBS → ORC	0.301	0.043	7.777
GAMMA			
PLS → DIJ	0.477	0.052	8.698
PLS → JBS	-0.030	0.060	-0.377
PLS → ORC	0.056	0.054	0.850
PRS → DIJ	0.060	0.064	0.959
PRS → JBS	-0.021	0.068	-0.257
PRS → ORC	0.246	0.062	3.572
BES → DIJ	0.047	0.050	1.063
BES → JBS	0.035	0.053	0.599
BES → ORC	0.409	0.050	8.077

ตาราง 32 (ต่อ)

Path Diagram	Path Coefficients	Standard Errors	t-values
SAS → DIJ	0.282	0.091	4.095
SAS → PRJ	0.545	0.056	12.166
SAS → JBS	0.039	0.111	0.369
SAS → ORC	-0.073	0.100	-0.834

หมายเหตุ: Path Diagram คือ แผนภาพเส้นทาง Path Coefficients คือ สัมประสิทธิ์เส้นทาง



chi-square = 2195.64, $df = 325$, p -value = 0.00000, RMSEA = 0.082

ภาพ 71 โมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมติฐานแสดงอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากตาราง 32 และภาพ 71 พบว่า โมเดลกรอบแนวความคิดที่สร้างตามสมมติฐาน (hypothesized model) ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ด้วยการพิสูจน์สมมติฐานหลัก คือ ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์และที่ประมาณได้จากโมเดลมีค่าเท่ากัน ทั้งนี้ หากผลการทดสอบสมมติฐานค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 2195.64 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 325 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value = 0.000) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 6.756 (ตามมาตรฐานไม่ควรเกิน 2) เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.845 (ตามมาตรฐานควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.807 (ตามมาตรฐานควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.082 (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05)

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์กรอบแนวความคิดที่สร้างตามสมมติฐาน (hypothesized model) ต้องมีการปรับ โมเดล โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงปรับ โมเดล เพื่อให้กรอบแนวความคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการโครงสร้าง เชิงเส้นที่ปรับใหม่

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นที่ปรับใหม่ แสดงอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนที่มีหลายองค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS) ความพึงพอใจในการปรับคำตอบแทน (PRS) ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) และความพึงพอใจใน โครงสร้างและการบริหารจัดการคำตอบแทน (SAS) ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) รายละเอียดของการวิเคราะห์ ดังข้อมูลในตาราง 33 และแสดงในภาพ 72

การปรับ โมเดล เพื่อให้กรอบแนวความคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อน (error variance) มีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง

ค่าความคลาดเคลื่อนที่มีความสัมพันธ์กัน และผลการปรับ โมเดลดังข้อมูลในตาราง 33 และแสดงในภาพ 72

ตาราง 33

Path Coefficients, Standard Errors, t-values of Parameter Estimations of the Modified Structural Equation Model (n = 859)

Path Diagram	Path Coefficients	Standard Errors	t-values
LAMBDA-Y			
DIJ → Q20	0.899	-	-
DIJ → Q23	0.877	0.032	32.550**
PRJ → Q24	0.807	-	-
PRJ → Q25	0.893	0.033	30.297**
PRJ → Q26	0.870	0.036	28.208**
PRJ → Q27	0.830	0.036	27.471**
JBS → Q28	0.838	-	-
JBS → Q29	0.837	0.063	15.860**
ORC → Q34	0.822	-	-
ORC → Q35	0.635	0.037	18.218**
ORC → Q36	0.533	0.047	15.230**
LAMBDA-X			
PLS → Q01	0.860	-	-
PLS → Q04	0.886	0.033	30.627**
PRS → Q05	0.890	-	-
PRS → Q06	0.758	0.033	23.724**
PRS → Q07	0.876	0.037	25.193**
BES → Q08	0.731	-	-
BES → Q09	0.733	0.041	24.864**

ตาราง 33 (ต่อ)

Path Diagram	Path Coefficients	Standard Errors	t-values
BES → Q10	0.839	0.045	25.204**
BES → Q11	0.815	0.055	20.573**
SAS → Q12	0.680	-	-
SAS → Q13	0.663	0.043	20.634**
SAS → Q14	0.735	0.050	19.157**
SAS → Q15	0.768	0.055	21.264**
SAS → Q16	0.715	0.058	18.718**
SAS → Q17	0.660	0.050	20.535**
SAS → Q18	0.650	0.055	17.098**
SAS → Q19	0.669	0.057	17.445**
BETA			
DIJ → PRJ	0.406	0.042	9.067**
DIJ → JBS	0.481	0.062	6.153**
DIJ → ORC	-0.088	0.075	-1.122
PRJ → JBS	0.112	0.052	1.830
PRJ → ORC	0.295	0.058	5.138**
JBS → ORC	0.038	0.060	0.760
GAMMA			
PLS → DIJ	0.443	0.063	6.755**
PLS → JBS	-0.172	0.068	-1.938
PLS → ORC	-0.124	0.082	-1.381
PRS → DIJ	0.025	0.046	0.524
PRS → JBS	0.069	0.045	1.190
PRS → ORC	0.411	0.066	5.779**
BES → DIJ	0.002	0.080	0.033

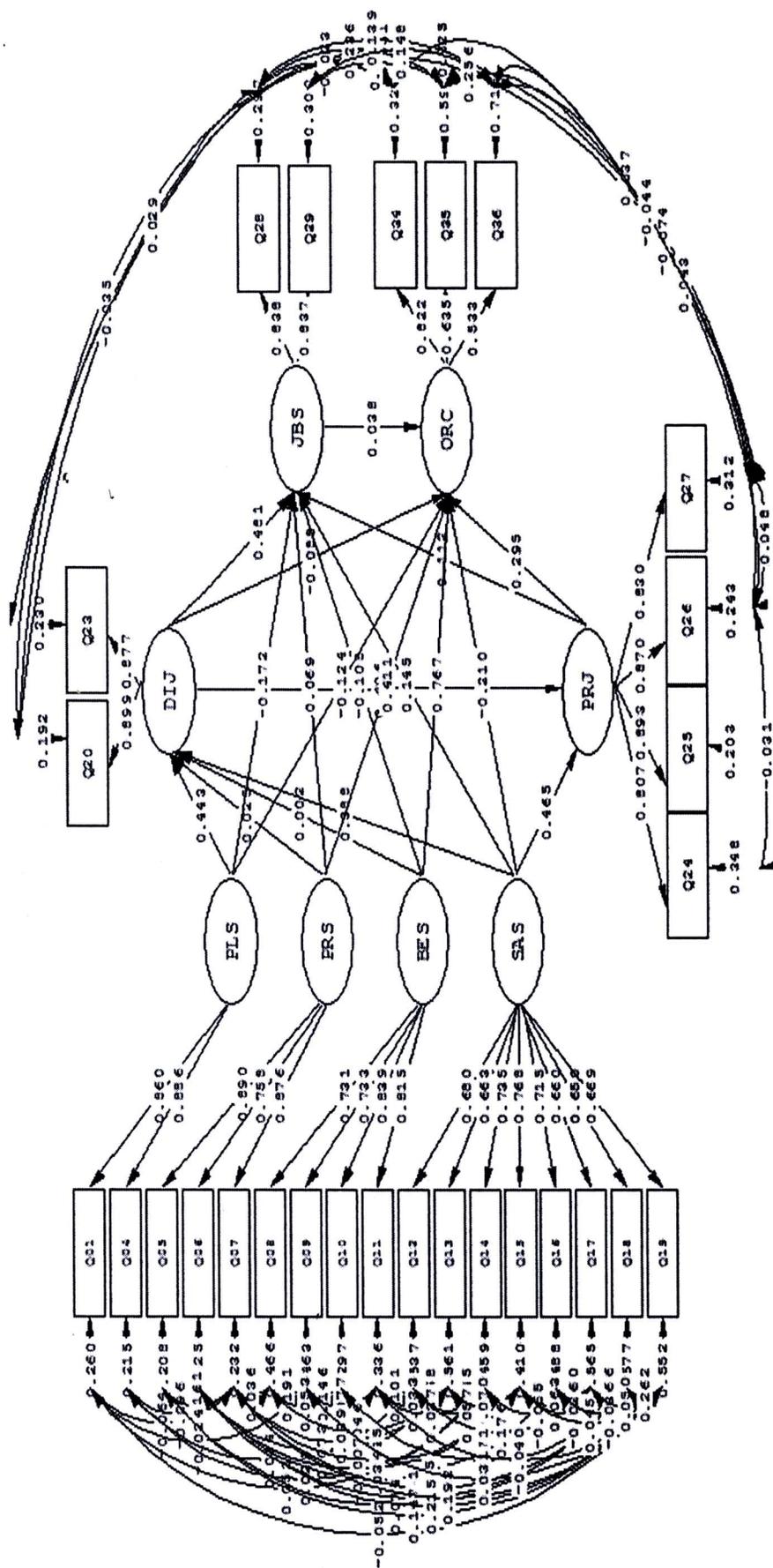
ตาราง 33 (ต่อ)

Path Diagram	Path Coefficients	Standard Errors	<i>t</i> -values
BES → JBS	-0.108	0.084	-1.303
BES → ORC	0.767	0.145	6.376**
SAS → DIJ	0.388	0.115	4.722**
SAS → PRJ	0.465	0.065	9.584**
SAS → JBS	0.145	0.130	1.250
SAS → ORC	-0.210	0.174	-1.605

หมายเหตุ: Path Diagram คือ แผนภาพเส้นทาง Path Coefficients คือ สัมประสิทธิ์เส้นทาง

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($1.960 < t\text{-value} < 2.576$)

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t\text{-value} \geq 2.576$)



chi-square = 221.02, *df* = 192, *p*-value = 0.07413, RMSEA = 0.013

ภาพ 72 โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่แสดงอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อการให้บริการรับทราบคุณธรรมของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กรอบแนวความคิดที่ปรับเปลี่ยน (modified model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่า ขอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎี สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 221.02 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 192 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.074 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.151 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนี วัเคราะห์ความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 (ตามมาตรฐานควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป) ค่าดัชนีวัเคราะห์ความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.962 (ตามมาตรฐาน ควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.013 (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) และเมื่อพิจารณากลุ่มดัชนีวัเคราะห์ความสอดคล้องสัมพัทธ์ ได้แก่ ดัชนีวัเคราะห์ความสอดคล้อง ปกติ (Normed Fit Index--NFI) มีค่าเท่ากับ 0.970 (ตามมาตรฐานควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป) และดัชนีวัเคราะห์ความสอดคล้องไม่ปกติ (Non-normed Fit Index--NNFI) มีค่าเท่ากับ 0.970 (ตามมาตรฐานควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป)

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น ที่ปรับเปลี่ยน (modified model) แสดงอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ในบริบทของ การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน โรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย นำเสนอเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนขององค์ประกอบซึ่งประกอบไปด้วย (1) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรแฝงภายนอก (LAMBDA-X) และ (2) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรสังเกตได้ภายในกับ ตัวแปรแฝงภายใน (LAMBDA-Y) และส่วนที่ 2 ส่วนของโครงสร้าง ประกอบด้วย (1) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน (GAMMA) และ (2) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับตัวแปรแฝงภายใน (BETA) ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 33 และแสดงในภาพ 72

1. ผลการวิเคราะห์ในส่วนขององค์ประกอบโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น ที่ปรับเปลี่ยน แสดงอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของ พนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย

1.1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรแฝงภายนอก

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอรายละเอียดของผลการพิจารณาตัวแปรประกอบที่สำคัญของตัวแปรแฝงภายนอก ที่นี้คือ ความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS) โดยมีมิติองค์ประกอบของตัวแปรย่อย คือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (Q01) และรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (Q04) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS) คือ รายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (Q04) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.886 และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (Q01) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.860

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรแฝงภายนอกความพึงพอใจในการปรับคำตอบแทน (PRS) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการปรับคำตอบแทน (PRS) ได้ดีที่สุดคือ การปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุด (Q05) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.890 รองลงมา ได้แก่ วิธีการที่โรงแรมใช้ในการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุด (Q07) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.876 และการประเมินผลของหัวหน้างานของพนักงานที่มีต่อการปรับขึ้นเงินเดือน (Q06) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.758

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรแฝงภายนอกความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ได้ดีที่สุดคือ มูลค่าของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้ (Q10) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.839 รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการที่โรงแรมจัดให้เปรียบเทียบกับความต้องการของพนักงาน (Q11) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.815 ส่วนสวัสดิการ โดยรวมที่โรงแรมจัดให้แก่พนักงาน (Q09) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.733 และความเพียงพอของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้ (Q08) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.731

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก กับตัวแปรแฝงภายนอกความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในโครงสร้าง และการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) ได้ดีที่สุด คือ ความแน่นอนของนโยบาย การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของโรงแรม (Q15) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.768 รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของตำแหน่งงานอื่น ๆ ในโรงแรม (Q14) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.735 ส่วนความแตกต่างของการอัตราเงินเดือนในแต่ละ ตำแหน่งงานในโรงแรม (Q16) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.715 โครงสร้างการจ่ายเงินเดือนของ โรงแรม (Q12) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.680 ความถูกต้องของการประเมินผลงานครั้งล่าสุด (Q19) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.669 การให้ข้อมูล เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของ โรงแรม (Q13) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.663 การบริหารการจ่ายเงินเดือนของ โรงแรม (Q17) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.660 และน้อยที่สุด คือ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของ โรงแรม (Q18) มีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง เท่ากับ 0.650

1.2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายใน กับตัวแปรแฝงภายใน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายในกับ ตัวแปรแฝงภายในการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบ ที่สามารถอธิบายการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) ได้ดีที่สุด คือ ค่าตอบแทน จากการทำงานเหมาะสมกับความทุ่มเทที่พนักงานให้แก่โรงแรม (Q23) มีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง เท่ากับ 0.877 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับอายุงานของพนักงาน (Q20) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.899

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายใน กับตัวแปรแฝงภายในการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) พบว่า ตัวแปร องค์ประกอบที่สามารถอธิบายการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) ได้ดีที่สุด คือ กระบวนการที่ใช้ในการประเมินผลงานในการทำงานเหมาะสมดีแล้ว (Q25) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.893 รองลงมา คือ กระบวนการในการพิจารณา

การขึ้นเงินเดือนเหมาะสมดีแล้ว (Q26) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.870 ส่วนหลักการประเมินผลงานมีความชัดเจน (Q24) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.807 และน้อยที่สุด คือ กระบวนการที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม (Q27) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.830

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายในกับตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ได้ดีที่สุด คือ ในภาพรวมแล้วพนักงานพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน (Q28) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.838 และในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน (Q29) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.837

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายในกับตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์กร (ORC) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ได้ดีที่สุด คือ พนักงานชอบนโยบายการบริหารงานของโรงแรม (Q34) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.822 รองลงมา คือ พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับโรงแรมนี้ (Q36) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.533 และน้อยที่สุด คือ แม้ว่าจะมีงานตำแหน่งเดียวกันในโรงแรมอื่นที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่า พนักงานก็ยังยินดีที่จะทำงานในโรงแรมนี้ต่อไป (Q35) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.635

2. ผลการวิเคราะห์ในส่วนของโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยน แสดงอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน โรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายในพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) กับความผูกพันต่อองค์กร (ORC) มีค่ามากที่สุด คือ มีค่าเท่ากับ

0.767 รองลงมา คือ สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในโครงสร้าง และการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) มีค่าเท่ากับ 0.465 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในระดับ ค่าตอบแทน (PLS) กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีค่าเท่ากับ 0.443 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) กับความผูกพันต่อองค์กร (ORC) มีค่าเท่ากับ 0.411 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปร ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) กับการรับรู้ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีค่าเท่ากับ 0.388 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปร ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) กับความผูกพัน ต่อองค์กร (ORC) มีค่าเท่ากับ -0.210 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจ ในระดับค่าตอบแทน (PLS) กับความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) มีค่าเท่ากับ -0.172 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการ ค่าตอบแทน (SAS) กับความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) มีค่าเท่ากับ 0.145 สัมประสิทธิ์ เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) กับความผูกพันต่อ องค์กร (ORC) มีค่าเท่ากับ -0.124 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจ ในสวัสดิการ (BES) กับความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) มีค่าเท่ากับ -0.108 สัมประสิทธิ์ เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) กับความพึงพอใจ ในการทำงาน (JBS) มีค่าเท่ากับ 0.069 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจ ในการปรับค่าตอบแทน (PRS) กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) ค่าเท่ากับ 0.025 และสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีค่าน้อยที่สุด คือ มีค่าเท่ากับ 0.002

2.2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายใน กับตัวแปรแฝงภายใน

เมื่อพิจารณาโครงสร้างระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) กับ ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) มีค่ามากที่สุด คือ มีค่าเท่ากับ 0.481 รองลงมา คือ สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) กับการรับรู้

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) มีค่าเท่ากับ 0.406 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) กับความผูกพันต่อองค์กร (ORC) มีค่าเท่ากับ 0.295 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) กับความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) มีค่าเท่ากับ 0.112 ส่วนสัมประสิทธิ์เส้นทาง ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) กับความผูกพันต่อองค์กร (ORC) มีค่าเท่ากับ -0.088 และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) กับความผูกพันต่อองค์กร (ORC) มีค่าน้อยที่สุด คือ มีค่าเท่ากับ 0.038

การเปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างโมเดล ที่สร้างตามสมมติฐาน (*hypothesized model*) และโมเดลที่ปรับเปลี่ยน (*modified model*)

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ทั้งสอง โมเดลมาเปรียบเทียบกันพบว่า หลังจากปรับ ให้ความคลาดเคลื่อน (error variance) มีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 312) ส่งผลทำให้โมเดลที่ได้รับการปรับเปลี่ยนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังข้อมูลในตาราง 34



ตาราง 34

เปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง *Hypothesized Model* และ *Modified Model*

Test Statistics	Hypothesized model	Modified model
chi-square (χ^2)	2195.64	221.020
<i>df</i>	325.000	192.000
<i>p</i> -value	0.000	0.074
χ^2/df	6.756	1.151
GFI	0.845	0.982
AGFI	0.807	0.962
RMSEA	0.082	0.013
NFI	0.970	0.997
NNFI	0.970	0.999

หมายเหตุ: Goodness of Fit Index--GFI, Adjusted Goodness of Fit Index--AGFI, Root Mean Square Error of Approximation--RMSEA, Normed Fit Index--NFI, Non-normed Fit Index--NNFI

จากตาราง 34 เป็นการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์โมเดลที่สร้างจากสมมติฐาน และโมเดลที่ปรับใหม่ แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีค่าสถิติ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นค่าสถิติที่ลดลง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่าองศาอิสระ (*df*) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) และค่า RMSEA และกลุ่มที่สองเป็นค่าสถิติที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index--GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index--AGFI) และกลุ่มดัชนีวัดความสอดคล้องสัมพัทธ์ ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องปกติ (Normed Fit Index--NFI) และดัชนีวัดความสอดคล้องไม่ปกติ (Non-normed Fit Index--NNFI)

ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติในกลุ่มแรกที่ลดลง ได้แก่ ค่า χ^2 ก่อนการปรับโมเดล มีค่า 2195.64 และหลังการปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 221.020 ค่า df ก่อนการปรับโมเดล มีค่า 325 และหลังการปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 192 ค่า χ^2/df ก่อนการปรับโมเดล มีค่า 6.756 และหลังการปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 1.151 และค่า RMSEA ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.082 และหลังการปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 0.013

ค่าสถิติในกลุ่มที่สองที่เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ค่า GFI แสดงปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมที่อธิบายด้วยโมเดล ค่าก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.845 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.982 ส่วนค่า AGFI เป็นค่าที่แสดงปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมที่อธิบายด้วยโมเดล โดยปรับแก้ด้วยองศาอิสระ ค่า AGFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.807 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.962 ค่า NFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.970 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.997 ส่วนค่า NNFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.970 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.999 โดยสรุปแล้ว ภาพรวมของโมเดลหลังจากได้รับการปรับใหม่แล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น และผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น ในการศึกษาโมเดลอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยใช้โมเดลที่ปรับใหม่ (modified model)

ผลการทดสอบสมมติฐานจากโมเดลที่ปรับแล้ว โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรแฝงต่าง ๆ ดังข้อมูลในตาราง 35

ตาราง 35

อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลอิทธิพลของความพึงพอใจ
ในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบท
ของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน โรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น						
			PLS	PRS	BES	SAS	DIJ	PRJ	JBS
DIJ	0.650	DE	0.443**	0.025	0.002	0.388**	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.443**	0.025	0.002	0.388**	-	-	-
PRJ	0.665	DE	-	-	-	0.465**	0.406**	-	-
		IE	0.180**	0.01	0.001	0.157**	-	-	-
		TE	0.180**	0.01	0.001	0.622**	0.406**	-	-
JBS	0.287	DE	-0.172	0.069	-0.108	0.145	0.481**	0.112	-
		IE	0.233**	0.013	0.001	0.256**	0.045	-	-
		TE	0.061	0.082	-0.107	0.401**	0.526**	0.112	-
ORC	0.933	DE	-0.124	0.411**	0.767**	-0.209	-0.089	0.295**	0.038
		IE	0.016	0.004	-0.004	0.164**	0.14**	0.004	-
		TE	-0.108	0.415**	0.763**	-0.045	0.051	0.299**	0.038

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($1.960 \leq t\text{-value} < 2.576$)

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t\text{-value} \geq 2.576$)

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของเส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน โรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

รายละเอียดของการวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำเสนอค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุในแต่ละเส้นทางนำมาทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.443 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) ได้ร้อยละ 65.00 ($R^2 = 0.650$) ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) ไม่แสดงอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ในการทำงานไม่แสดงอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.388 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) ได้ร้อยละ 65.00 ($R^2 = 0.650$) ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการ
ค่าตอบแทน (SAS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.465
และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)
ได้ร้อยละ 66.50 ($R^2 = 0.665$) ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) มีอิทธิพลเชิงบวก
ต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) ไม่แสดงอิทธิพล
ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็น
ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) มีอิทธิพลเชิงบวก
ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) ไม่แสดง
อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัย
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) โดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวก
ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) โดยรวมไม่แสดงอิทธิพล
ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็น
ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 9 ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน
(SAS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการ
ค่าตอบแทน (SAS) ไม่แสดงอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ที่ระดับ
นัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 10 ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน
(SAS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการ ค่าตอบแทน (SAS) ไม่แสดงอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 11 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.481 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ได้ร้อยละ 28.70 ($R^2 = 0.287$) ดังนั้น ผลการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 12 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) มีอิทธิพล เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.295 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ได้ร้อยละ 93.30 ($R^2 = 0.933$) ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 13 ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) ไม่แสดง อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัย ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 14 ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) มีอิทธิพล เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.411 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของ

ความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ได้ร้อยละ 93.30 ($R^2 = 0.933$) ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 15 ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) โดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) โดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.767 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ได้ร้อยละ 93.30 ($R^2 = 0.933$) ดังนั้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 16 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) ไม่แสดงอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 17 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) ไม่แสดงอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 18 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.406 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ได้ร้อยละ 66.50 ($R^2 = 0.665$)

สมมติฐานที่ 19 ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ไม่แสดงอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 36

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1:	ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H2:	ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H3:	ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H4:	ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ)	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H5:	ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H6:	ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 36 (ต่อ)

ที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H15:	ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H16:	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H17:	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน (JBS)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H18:	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ (PRJ)	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H19:	ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) มีอิทธิพล เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป

บทนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์สถิติพหุตัวแปรสำหรับโมเดล

ตาราง 36 (ต่อ)

ที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H7:	ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน (JBS)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H8:	ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H9:	ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหาร จัดการค่าตอบแทน (SAS) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JBS)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H10:	ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหาร จัดการค่าตอบแทน (SAS) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H11:	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน (JBS)	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H12:	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน ต่อองค์กร (ORC)	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H13:	ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H14:	ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ORC)	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมการ โครงสร้างอันประกอบด้วย (1) ลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (2) การตรวจสอบความแปรปรวนที่สม่ำเสมอและความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย และ (3) การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม นอกจากนี้ ยังได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัด โดยตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ และการตรวจสอบความตรงแบบแตกต่าง รวมถึง การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีสมมติฐานที่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ทั้งสิ้นจำนวน 8 สมมติฐาน และมีสมมติฐานที่ไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ทั้งสิ้นจำนวน 11 สมมติฐาน