

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และความตั้งใจลาออก มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.6 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรเป้าหมาย คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชันซีหรือกลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ปี 2539 กระทั่ง 2543 ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมโรงแรมที่จัดตั้งโดยจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. 2547 กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชันซีหรือกลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ปี 2539 ลงมา ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมโรงแรมที่จัดตั้งโดยจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. 2547 กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ มากกว่า 5 เท่าของพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าจากข้อคำถาม ซึ่งงานวิจัยนี้มีข้อคำถาม 49 ข้อจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 245 คน Bentler and Chou (1987)

3.1.3 การเลือกตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยที่กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่เกิดตั้งแต่ปี 2539 ลงมา ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมโรงแรมที่จัดตั้งโดยจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. 2547 กรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2556) วัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับ และ ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ทำวิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ ปัทมา ชันโท (2559: 92-94) รวมคำถาม 20 ข้อประกอบ 5 ด้านดังนี้

- | | |
|--|--------------------|
| (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ | มีคำถามจำนวน 4 ข้อ |
| (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า | มีคำถามจำนวน 4 ข้อ |
| (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน | มีคำถามจำนวน 4 ข้อ |
| (4) ด้านการยอมรับ | มีคำถามจำนวน 4 ข้อ |
| (5) ด้านการปฏิบัติงาน | มีคำถามจำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าเหมือนกับตอนที่ 2 วัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเอาใจใส่ด้านอาชีพ การควบคุมตนเองด้านอาชีพ ความใฝ่รู้ด้านอาชีพ และความมั่นใจด้านอาชีพ ด้วย Career Adapt-Abilities Scale ที่ถูกพัฒนาโดย Savickas and Porfeli (2012) ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| (1) ความเอาใจใส่ด้านอาชีพ | มีคำถามจำนวน 6 ข้อ |
| (2) การควบคุมตนเองด้านอาชีพ | มีคำถามจำนวน 6 ข้อ |
| (3) ความใฝ่รู้ด้านอาชีพ | มีคำถามจำนวน 6 ข้อ |
| (4) ความมั่นใจด้านอาชีพ | มีคำถามจำนวน 6 ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกโดย ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าเหมือนกับตอนที่ 2 และ 3 วัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก 5 ข้อ

โดยคำถามแบบสอบถามทั้งส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงแบบสัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับค่อนข้างสูง

คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง ระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง ระดับต่ำ

3.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือมี 4 ขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 กำหนดกรอบและเขตของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของงานวิจัย

3.3.3 สร้างแบบสอบถามตอบกรอบและขอบเขตที่ตั้งไว้ตามขั้นตอนที่ 3

3.3.4 นำแบบทดสอบส่วนที่ 2 และ 3 ทดสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย 1 ท่าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน และการบริหารธุรกิจ 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ของงานวิจัย หลังจากนั้นนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2550) โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคำถามแต่ละข้อและให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อคิดว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 เมื่อคิดว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

สูตร	$IOC = \frac{\sum R}{N}$
โดย	IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
	R แทน คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คำถามที่มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 จะถูกตัดหรือปรับปรุง (บุญใจ ศรีสถิต นรากูร, 2555)

3.3.5 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรเจนเนอเรชันซีในโรงแรมจำนวน 30 คน แล้วนำค่าที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ด้วยวิธีของครอนบาค-อัลฟา เนื่องจากเหมาะสมกับ

มาตรวัดประมาณค่า และนิยมใช้อย่างแพร่หลาย (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Coefficient Alpha's Cronbach) คำนวณได้จากสูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

โดย α แทน ค่าความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนคำถาม
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนแต่ละคำถาม
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามแนวคิดของ George and Mallery (2003) ถ้าค่า r มากกว่า 0.6 ขึ้นไปถือว่ามีความเที่ยงสูงในระดับที่ยอมรับได้

3.3.6 ทดสอบเงื่อนไขพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง-การทดสอบการแจกแจงข้อมูลปกติ พิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)-การทดสอบภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากเกินไป (Multicollinearity) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

3.3.7 วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

3.3.8 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1.1 ติดต่อประสานงานกับโรงแรมเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล

3.4.1.2 เข้าร่วมกลุ่มโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook ที่มีเป้าหมายเฉพาะอย่างเช่น กลุ่ม Hotel Jobs & Hotel Staff งานโรงแรม คนโรงแรม

3.4.1.3 กระจายแบบสอบถามทั้งโดยตรงกับโรงแรมหรือทางออนไลน์

3.4.1.4 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

3.4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2.2 ทดสอบสมมติฐาน หาค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่กำหนดไว้ในสมมติฐาน ด้วยการทดสอบว่าแบบจำลอง สมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องในการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง มีรายละเอียดการพิจารณาแสดงใน ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง

ค่าดัชนี	เกณฑ์	อ้างอิง
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df)	< 3	Hair, et al. (2010)
ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.07	Hair, et al. (2010)
ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR)	< 0.08	Hair, et al. (2010)
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	>0.90	Hair, et al. (2010)

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5.1 ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา

ผลการประเมินและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ พบว่าแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีข้อคำถามใดที่ต่ำกว่า 0.50 ทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 สรุปได้ว่าไม่มีการตัดข้อคำถามในส่วนนี้ออก คงเหลือ 6 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีข้อคำถามใดที่ต่ำกว่า 0.50 มีข้อคำถามที่มีค่า 0.66 จำนวน 3 ข้อ ส่วนที่เหลือมีค่าเท่ากับ 1 สรุปได้ว่าไม่มีการตัดข้อคำถามในส่วนนี้ออกไป คงเหลือ 20 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ มีข้อคำถามที่มีค่าน้อยกว่า 0.50 จำนวน 5 ข้อ แยกเป็นข้อคำถามที่มีค่าเท่ากับ 0.33 จำนวน 4 ข้อ และ 0.00 จำนวน 1 ข้อ ส่วนที่เหลือมีค่ามากกว่า 0.50 แยกเป็นข้อคำถามที่มีค่าเท่ากับ 0.66 จำนวน 8 ข้อ และที่เหลือมีค่าเท่ากับ 1 สรุปได้ว่ามีการตัดข้อคำถามออกไปจำนวน 5 ข้อ คงเหลือ 19 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 4 ความตั้งใจลาออก ไม่มีข้อคำถามใดที่ต่ำกว่า 0.50 ทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 สรุปได้ว่าไม่มีการตัดข้อคำถามในส่วนนี้ออกไป คงเหลือ 5 ข้อ

3.5.2 ผลการตรวจสอบค่าความน่าเชื่อถือ

ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถามแบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ 0.63 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เท่ากับ 0.92 ส่วนที่ 4 ความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.86

หากเทียบกับเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ 0.06 ของ George and Mallery (2003) สรุปได้ว่าแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนมีความเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้

3.6 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด (measurement model) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (first order confirmatory factor analysis) สำหรับโมเดลความตั้งใจลาออกเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (second order confirmatory factor analysis) สำหรับโมเดลการวัดความสามารถปรับตัวในอาชีพ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่า Chi-Square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ยอมรับค่า Chi-Square มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ได้หากขนาดตัวอย่างมากกว่า 250 (Hair et al., 2010) ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มากกว่า 0.90 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) น้อยกว่า 0.07 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) น้อยกว่า 0.08 (Hair et al., 2010, 2015) ผลการตรวจสอบแสดงดังต่อไปนี้

3.6.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการจัดการอาชีพขององค์กร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้องปรับปรุงโดยการตัดข้อคำถาม โดยได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 275.405 ที่องศาอิสระ (df) 145 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งยอมรับได้เนื่องจากขนาดตัวอย่างมากกว่า 250 (Hair et al., 2010) ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.967 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.912 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.062 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.040 รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการจัดการอาชีพขององค์กร

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	-	275.405	-
df	-	140	-
χ^2/df	<3	1.967	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.07	0.062	ผ่านเกณฑ์
RMR	<0.08	0.040	ผ่านเกณฑ์
CFI	>0.90	0.912	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 3.3 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการจัดการอาชีพขององค์กร

องค์ประกอบ/ข้อคำถาม	S.E.	C.R.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ				
คำถามข้อ 2.1	-	-	0.602	0.363
คำถามข้อ 2.2	0.159	0.159	0.692	0.478
คำถามข้อ 2.3	0.144	0.144	0.671	0.450
คำถามข้อ 2.4	0.145	0.145	0.593	0.352
ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า				
คำถามข้อ 2.5	-	-	0.673	0.452
คำถามข้อ 2.6	0.109	0.109	0.590	0.348
คำถามข้อ 2.7	0.110	0.110	0.692	0.479
คำถามข้อ 2.8	0.100	0.100	0.570	0.325
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
คำถามข้อ 2.9	-	-	0.687	0.472
คำถามข้อ 2.10	0.110	0.110	0.663	0.440
คำถามข้อ 2.11	0.113	0.113	0.652	0.425
คำถามข้อ 2.12	0.139	0.139	0.522	0.273

ตารางที่ 3.3 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการจัดการอาชีพ
ขององค์กร (ต่อ)

องค์ประกอบ/ข้อคำถาม	S.E.	C.R.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	R ²
ด้านการยอมรับ				
คำถามข้อ 2.13	-	-	0.510	0.260
คำถามข้อ 2.14	0.188	0.188	0.647	0.418
คำถามข้อ 2.15	0.194	0.194	0.616	0.379
คำถามข้อ 2.16	0.201	0.201	0.571	0.326
ด้านการปฏิบัติงาน				
คำถามข้อ 2.17	-	-	0.817	0.668
คำถามข้อ 2.18	0.087	0.087	0.613	0.376
คำถามข้อ 2.19	0.095	0.095	0.574	0.330

จากตารางที่ 3.3 พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.510 - 0.817 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 หากพิจารณาตามเกณฑ์ของ Stevens (2009) ที่ระบุว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดที่ยอมรับได้คือ 0.4 จึงสรุปได้ว่าข้อคำถามทั้ง 19 ข้อเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากตารางที่ 3.3 พบว่าโมเดลการวัดด้านผลตอบแทนและสวัสดิการวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.593-0.692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 โดยข้อคำถามที่ 2.2 “ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของคุณและแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ข้อคำถามที่ 2.3 “องค์กรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

โมเดลการด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้าวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.570-0.692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 โดยคำถามข้อที่ 2.7 “งานที่องค์กรมอบหมายให้คุณทำ เป็นงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คำถามข้อที่ 2.8 “คุณมองเห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

โมเดลการวัดด้านความมั่นคงในการทำงานวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.522-0.687 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 โดยคำถามข้อที่ 2.9 “องค์กรมีการประเมินผลงานที่เป็นธรรม” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คำถามข้อที่ 2.12 “คุณเชื่อว่าองค์กรจะไม่เลิกจ้างพนักงาน หากองค์กรประสบภาวะวิกฤติ หรือปัญหาด้านการเงิน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

โมเดลการวัดด้านการยอมรับวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.510-0.647 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 โดยคำถามข้อที่ 2.14 “องค์กรยินดีรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานจากคุณ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คำถามข้อที่ 2.13 “การปฏิบัติขององค์กรทำให้คุณรู้สึกเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

โมเดลการวัดด้านการปฏิบัติงานวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.574-0.817 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 โดยคำถามข้อที่ 2.17 “องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องใช้งานในองค์กรที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คำถามข้อที่ 2.19 “องค์กรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง ความสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสม” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

3.6.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความสามารถปรับตัวในอาชีพ

จากการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงต้องปรับปรุงโดยตัดคำถามบางข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.40 ออก ดังนี้ ตัวแปรความเอาใจใส่ด้านอาชีพ ตัดคำถามออก 2 ข้อคือข้อ 3.1 และ 3.6 ตัวแปรการควบคุมตนเองด้านอาชีพ ไม่มีการตัดข้อคำถาม ตัวแปรความใฝ่รู้ด้านอาชีพ ไม่มีการตัดข้อคำถาม ตัวแปรความมั่นใจด้านอาชีพ ตัดคำถามข้อออก 3 ข้อคือข้อ 3.21, 3.22 และ 3.24 หลังจากนั้นผลปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 356.518 ที่องศาอิสระ (df) 30 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.442 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.856 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.076 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.043 รายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสามารถปรับตัวในอาชีพ

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	-	356.518	-
df	-	146	-
χ^2/df	< 3	2.442	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.07	0.062	ผ่านเกณฑ์
RMR	<0.08	0.043	ผ่านเกณฑ์
CFI	>0.90	0.908	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 3.5 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสามารถปรับตัวในอาชีพ

องค์ประกอบ/ข้อคำถาม	S.E.	C.R.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
ความเอาใจใส่ด้านอาชีพ				
คำถามข้อ 3.1	-	-	0.530	0.281
คำถามข้อ 3.2	0.146	7.518	0.549	0.302
คำถามข้อ 3.3	0.180	6.110	0.558	0.312
คำถามข้อ 3.4	0.182	6.711	0.667	0.444
ด้านการควบคุมตนเองด้านอาชีพ				
คำถามข้อ 3.5	-	-	0.618	0.382
คำถามข้อ 3.6	0.137	8.487	0.657	0.432
คำถามข้อ 3.7	0.122	8.430	0.653	0.427
คำถามข้อ 3.8	0.135	9.131	0.727	0.528
คำถามข้อ 3.9	0.128	8.343	0.644	0.415
คำถามข้อ 3.10	0.133	6.788	0.504	0.254
ด้านความใฝ่รู้ด้านอาชีพ				
คำถามข้อ 3.11	-	-	0.543	0.295
คำถามข้อ 3.12	0.181	6.601	0.567	0.321
คำถามข้อ 3.13	0.176	7.048	0.629	0.396

ตารางที่ 3.5 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสามารถปรับตัวในอาชีพ (ต่อ)

องค์ประกอบ/ข้อคำถาม	S.E.	C.R.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
คำถามข้อ 3.14	0.164	6.405	0.542	0.293
คำถามข้อ 3.15	0.169	6.610	0.568	0.322
คำถามข้อ 3.16	0.169	6.987	0.618	0.382
ด้านความมั่นใจด้านอาชีพ				
คำถามข้อ 3.17	-	-	0.667	0.445
คำถามข้อ 3.18	0.129	7.226	0.587	0.345
คำถามข้อ 3.19	0.127	7.086	0.574	0.329

จากตารางที่ 3.5 พบว่าโมเดลการวัดด้านความเอาใจใส่ด้านอาชีพวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.530 - 0.667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 สรุปได้ว่าข้อคำถามทั้ง 19 ข้อเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ โดยคำถามข้อที่ 3.4 “คุณวางแผนเพื่อหาวิธีการที่จะนำพาคุณไปสู่เป้าหมายด้านอาชีพที่ตั้งไว้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คำถามข้อที่ 3.1 “คุณรู้ว่าการตัดสินใจในตอนนี้จะทำให้อนาคตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดีขึ้น” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

โมเดลการควบคุมตนเองด้านอาชีพวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 6 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.504 - 0.727 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 โดยคำถามข้อที่ 3.8 “คุณเชื่อมั่นในความเชื่อของตนเอง” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คำถามข้อที่ 3.10 “คุณทำสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับตัวเองเสมอ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

โมเดลการวัดด้านความใฝ่รู้ด้านอาชีพวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 6 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.543 - 0.629 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 โดยคำถามข้อที่ 3.14 “คุณศึกษาและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คำถามข้อที่ 3.11 “คุณชอบที่จะเรียนรู้และสังเกตสิ่งรอบตัว” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

โมเดลการวัดด้านความมั่นใจในอาชีพวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.574 - 0.667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 โดยคำถามข้อที่ 3.17 “คุณปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คำถามข้อที่ 3.19 “คุณสามารถก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานไปได้เสมอ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด

3.6.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการมุ่งเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่ต้องปรับปรุงโดยการตัดข้อคำถาม โดยได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 6.564 ที่องศาอิสระ (df) 5 ค่า p-value เท่ากับ 0.255 ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.035 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.035 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.018 รายละเอียดดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความตั้งใจลาออก

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	-	6.564	-
df	-	5	-
χ^2 / df	<3	1.313	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.07	0.035	ผ่านเกณฑ์
RMR	<0.08	0.018	ผ่านเกณฑ์
CFI	>0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 3.7 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความตั้งใจลาออก

องค์ประกอบ/ข้อความคำถาม	S.E.	C.R.	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R ²
ความตั้งใจลาออก				
คำถามข้อ 4.1	-	-	0.925	0.856
คำถามข้อ 4.2	0.035	24.805	0.909	0.827
คำถามข้อ 4.3	0.036	25.112	0.913	0.834
คำถามข้อ 4.4	0.037	23.913	0.898	0.807
คำถามข้อ 4.5	0.039	21.546	0.865	0.747

จากตารางที่ 3.7 พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อความคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) อยู่ระหว่าง 0.865 – 0.925 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.001 จึงสรุปได้ว่าข้อความคำถามทั้ง 5 ข้อ สรุปได้ว่าข้อความคำถามทั้ง 5 ข้อเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดความตั้งใจลาออก โดยข้อความคำถามที่ 4.1 “คุณไม่มีความสุขกับการทำงาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ข้อความคำถามที่ 4.4 “คุณคิดว่างานที่กำลังทำอยู่นี้ไม่เหมาะสมกับคุณ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด