

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างและผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอนได้ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย
- 4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นซีหรือกลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ปี 2539 ลงมา ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมโรงแรมที่จัดตั้งโดยจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. 2547 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 220 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้ 252 ฉบับ

ผลวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 4.1 จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 251 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 48.016 อายุ 25 มากสุดเป็นร้อยละ 28.968 รองลงมาคืออายุ 26 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.571 รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญา ร้อยละ 15.079 กลุ่มตัวอย่างทำงานในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 100.000 พบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้ ในส่วนสุดท้ายคือ คือ ด้านอายุงาน มากที่สุดคืออายุงาน 3-4 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.190 รองลงมาคือ 0-2 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.095 รองลงมาคือ 5-6 ปี จำนวน 25 คิดเป็นร้อยละ 9.921 และสุดท้ายคือ 6 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.794

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 252 คน)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	121	48.016
หญิง	104	41.270
เพศทางเลือก	27	10.714
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100.000</b>
<b>อายุ</b>		
23 ปี	20	7.937
24 ปี	59	23.413
25 ปี	73	28.968
26 ปี	61	24.206
27 ปี	39	15.476
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100.000</b>
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	0	0.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	15	5.952
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ อนุปริญญา	38	15.079
ปริญญาตรี	198	78.571
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	1	0.398
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100.000</b>
<b>ระดับตำแหน่งงาน</b>		
ระดับปฏิบัติการ	252	100.000
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100.000</b>
<b>อายุงาน</b>		
0-2 ปี	96	38.095
3-4 ปี	129	51.190
5-6 ปี	25	9.921
6 ปีขึ้นไป	2	0.784
<b>รวม</b>	<b>252</b>	<b>100.000</b>

## 4.2 ผลวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สถิติของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถในการปรับตัวด้วยอาชีพ และ ความตั้งใจลาออก โดยแสดงค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สัญลักษณ์ (SD) รายละเอียดตามตารางที่ 4.2 ถึง 4.4 ดังนี้

### 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้เสนอไว้ในตารางที่ 4.2 จากตารางแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $SD = 0.67$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่าตอบแทนที่คุณได้รับในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.82$ ) ในด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.63$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณมองเห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.82$ ) ในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.66$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานของคุณเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.82$ ) ในด้านการยอมรับ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.58$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีสองข้อคือ องค์กรยินดีรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานจากคุณ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 0.77$ ) และคุณได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้ทำงานสำคัญ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 0.81$ ) ในด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = 0.62$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องใช้งานในองค์กรที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.75$ )

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
<b>ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>			
1. ค่าตอบแทนที่คุณได้รับในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสมและยุติธรรม	4.13	0.82	ค่อนข้างสูง
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ของคุณและแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน	3.96	0.96	ค่อนข้างสูง
3. องค์กรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ พนักงานมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี	4.09	0.88	ค่อนข้างสูง
4. องค์กรมีการปรับอัตราเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ต่าง ๆ ให้แก่ พนักงานอย่างเหมาะสม	3.95	0.92	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.67</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>
<b>ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า</b>			
1. องค์กรให้การสนับสนุนให้คุณเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงาน	4.05	0.85	ค่อนข้างสูง
2. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้คุณนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.05	0.89	ค่อนข้างสูง
3. งานที่องค์กรมอบหมายให้คุณทำ เป็นงานที่ทำให้ เกิดการพัฒนาความรู้	4.1	0.88	ค่อนข้างสูง
4. คุณมองเห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร	4.16	0.82	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.63</b>	
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>			
1. องค์กรมีการประเมินผลงานที่เป็นธรรม	4.12	0.81	ค่อนข้างสูง
2. งานของคุณเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง	4.15	0.83	ค่อนข้างสูง
3. องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานว่าด้วยการจ้างงาน อย่างเคร่งครัด	4.14	0.86	ค่อนข้างสูง
4. คุณเชื่อว่าองค์กรจะไม่เลิกจ้างพนักงาน หากองค์กร ประสบภาวะวิกฤติ หรือปัญหาทางการเงิน	3.8	1.08	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.66</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (ต่อ)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
<b>ด้านการยอมรับ</b>			
1. การปฏิบัติขององค์กรทำให้คุณรู้สึกเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	4.07	0.80	ค่อนข้างสูง
2. องค์กรยินดีรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานจากคุณ	4.15	0.77	ค่อนข้างสูง
3. คุณได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้ทำงานสำคัญ	4.15	0.81	ค่อนข้างสูง
4. คุณได้รับการชื่นชมจากองค์กรเมื่อทำงานที่ท้าทายสำเร็จ	4.07	0.88	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.58</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>
<b>ด้านการปฏิบัติงาน</b>			
1. องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องใช้งานในองค์กรที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4.18	0.80	ค่อนข้างสูง
2. องค์กรมีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างความปลอดภัยในการทำงาน	4.22	0.75	ค่อนข้างสูง
3. องค์กรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง ความสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสม	4.01	0.83	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.62</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>
<b>รวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร</b>	<b>4.07</b>	<b>0.50</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>

#### 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ

ผลการวิเคราะห์นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.3 จากตารางแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 0.46$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเอาใจใส่ด้านอาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.62$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณรู้ว่าการตัดสินใจในตอนนี้จะทำให้อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดีขึ้น อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 0.46$ ) ในด้านการควบคุมตนเองด้านอาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = 0.57$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณรู้สึกว่าคุณพึ่งพาตัวเองได้เสมอ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.78$ ) ในด้านด้านความไม่รู้อาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.54$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณชอบที่จะเรียนรู้

และสังเกตสิ่งรอบตัว อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $SD = 0.76$ ) ในด้านความมั่นใจในอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.58$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.75$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ

ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
<b>ด้านความเอาใจใส่ด้านอาชีพ</b>			
1. คุณรู้ว่าการตัดสินใจในตอนนี้จะทำให้อนาคตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดีขึ้น	4.24	0.83	ค่อนข้างสูง
2. คุณเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตในการทำงาน เช่น การอบรม	3.95	0.88	ค่อนข้างสูง
3. คุณตระหนักถึงทางเลือกที่คุณจำเป็นต้องเลือก ทั้งในด้านอาชีพและการเรียนรู้ในงานหรือการศึกษา	3.98	0.87	ค่อนข้างสูง
4. คุณวางแผนเพื่อหาวิธีการที่จะนำพาคุณไปสู่เป้าหมายด้านอาชีพที่ตั้งไว้	4.1	0.81	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.62</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>
<b>ด้านการควบคุมตนเองด้านอาชีพ</b>			
1. คุณมีความสุขและทัศนคติเชิงบวกกับงาน	4.12	0.78	ค่อนข้างสูง
2. คุณไม่ลังเลที่จะต้องตัดสินใจในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.03	0.84	ค่อนข้างสูง
3. คุณรับผิดชอบต่อการกระทำของคุณในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.19	0.75	ค่อนข้างสูง
4. คุณเชื่อมั่นในความเชื่อของตนเอง	4.18	0.81	ค่อนข้างสูง
5. คุณรู้สึกว่าคุณพึ่งพาตัวเองได้เสมอ	4.24	0.78	ค่อนข้างสูง
6. คุณทำสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับตัวเองเสมอ	4.09	0.85	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.57</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>
<b>ด้านความใฝ่รู้ด้านอาชีพ</b>			
1. คุณชอบที่จะเรียนรู้และสังเกตสิ่งรอบตัว	4.27	0.76	ค่อนข้างสูง
2. คุณหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน	4.05	0.87	ค่อนข้างสูง
3. คุณศึกษาและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจ	4.21	0.81	ค่อนข้างสูง
4. คุณคอยสังเกตกระบวนการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย ในการทำงาน	4.19	0.80	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ (ต่อ)

ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
5. คุณพยายามค้นหาคำตอบต่อคำถามในงานที่คุณมีอย่าง ทุ่มเท	4.21	0.81	ค่อนข้างสูง
6. คุณรู้สึกสนใจกับโอกาสใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน	4.16	0.79	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.54</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>
<b>ด้านความมั่นใจด้านอาชีพ</b>			
1. คุณปฏิบัติหน้าที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.75	ค่อนข้างสูง
2. คุณใส่ใจและตั้งใจกับงานที่ได้รับเป็นอย่างดี	4.17	0.79	ค่อนข้างสูง
3. คุณสามารถก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการ ทำงานไปได้เสมอ	4.16	0.78	ค่อนข้างสูง
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.58</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>
<b>รวม ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ</b>	<b>4.15</b>	<b>0.46</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>

#### 4.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจลาออก

ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.4 จากตารางแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ ,  $SD = 1.39$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณเคยคิดจะลาออกในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา คุณไม่มีความสุขกับการทำงาน คุณมักติดตามข่าวประกาศการรับสมัครงานตามที่ต่าง ๆ ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจลาออก

ตัวแปร ความตั้งใจลาออก	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
1. คุณไม่มีความสุขกับการทำงาน	2.96	1.64	ปานกลาง
2. คุณมีความตั้งใจที่จะลองสมัครงานในองค์กรอื่น	2.84	1.46	ปานกลาง
3. คุณเคยคิดจะลาออกในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา	2.98	1.48	ปานกลาง
4. คุณมักติดตามข่าวประกาศการรับสมัครงานตามที่ต่าง ๆ ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา	2.89	1.47	ปานกลาง
5. คุณคิดว่างานที่กำลังทำอยู่นี้ไม่เหมาะสมกับคุณ	2.85	1.48	ปานกลาง
<b>รวม ความตั้งใจลาออก</b>	<b>2.90</b>	<b>1.39</b>	<b>ปานกลาง</b>

#### 4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

##### 4.3.1 การทดสอบเงื่อนไขพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ก่อนการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัว ว่ามีความสัมพันธ์กันมากเกินไป (Multicollinearity) หรือไม่โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) รวมทั้งตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (normal curve) หรือไม่ โดยการพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) ผลการตรวจสอบแสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และการแจกแจงของข้อมูล

	RSW	KJO	JS	AWP	OP	CC	CT	CR	CF	TI
RSW	1.000									
KJO	0.676**	1.000								
JS	0.637**	0.691**	1.000							
AWP	0.551**	0.536**	0.420**	1.000						
OP	0.447**	0.488**	0.348**	0.515**	1.000					
CC	0.427**	0.428**	0.450**	0.399**	0.310**	1.000				
CT	0.300**	0.336**	0.305**	0.322**	0.291**	0.601**	1.000			
CR	0.253**	0.290**	0.174**	0.360**	0.311**	0.382**	0.601**	1.000		
CF	0.292**	0.233**	0.186**	0.279**	0.264**	0.377**	0.512**	0.582**	1.000	
TI	0.099**	0.113**	0.160**	0.020**	0.077**	0.161**	0.052**	-0.009**	0.015**	1.000**
Skewness	-0.821	-0.692	-0.969	-0.692	-0.704	-0.857	-1.063	-0.548	-0.430	-0.121
Kurtosis	1.203	0.593	1.415	0.936	0.897	1.690	3.607	0.609	-0.101	-1.616

หมายเหตุ: CA คือ ความสามารถปรับตัวในอาชีพ (career adaptability)

CC คือ ความเอาใจใส่ด้านอาชีพ (concern)

CT คือ การควบคุมตนเองด้านอาชีพ (control)

CR คือ ความใฝ่รู้ด้านอาชีพ (curiosity)

CF คือ ความมั่นใจด้านอาชีพ (confidence)

POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support)

RSW คือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ (rewards and social welfare)

KJO คือ ความรู้งานและโอกาสความก้าวหน้า (knowledge and job opportunities)

JS คือ ความมั่นคงในการทำงาน (job security)

- AWP คือ การยอมรับ (acceptance in workplace)  
 OP คือ การปฏิบัติงาน (organizational performance)  
 TI คือ ความตั้งใจลาออก (turnover intention)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัว ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 43 คู่ พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.009 ถึง 0.676 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่มีระดับความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.7 ถือว่าตัวแปร แต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน (Baggio and Klobas, 2011) นอกจากนี้ การทดสอบการแจกแจงของข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัว พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีค่าความเบ้ระหว่าง -1.063 ถึง -0.121 ซึ่งมีค่าไม่เกิน + 3 และความโด่งระหว่าง -1.616 ถึง 3.607 ซึ่งมีค่าไม่เกิน + 10 จึงสรุปได้ว่าการแจกแจงเป็นไปตามเกณฑ์ (Kline, 2015)

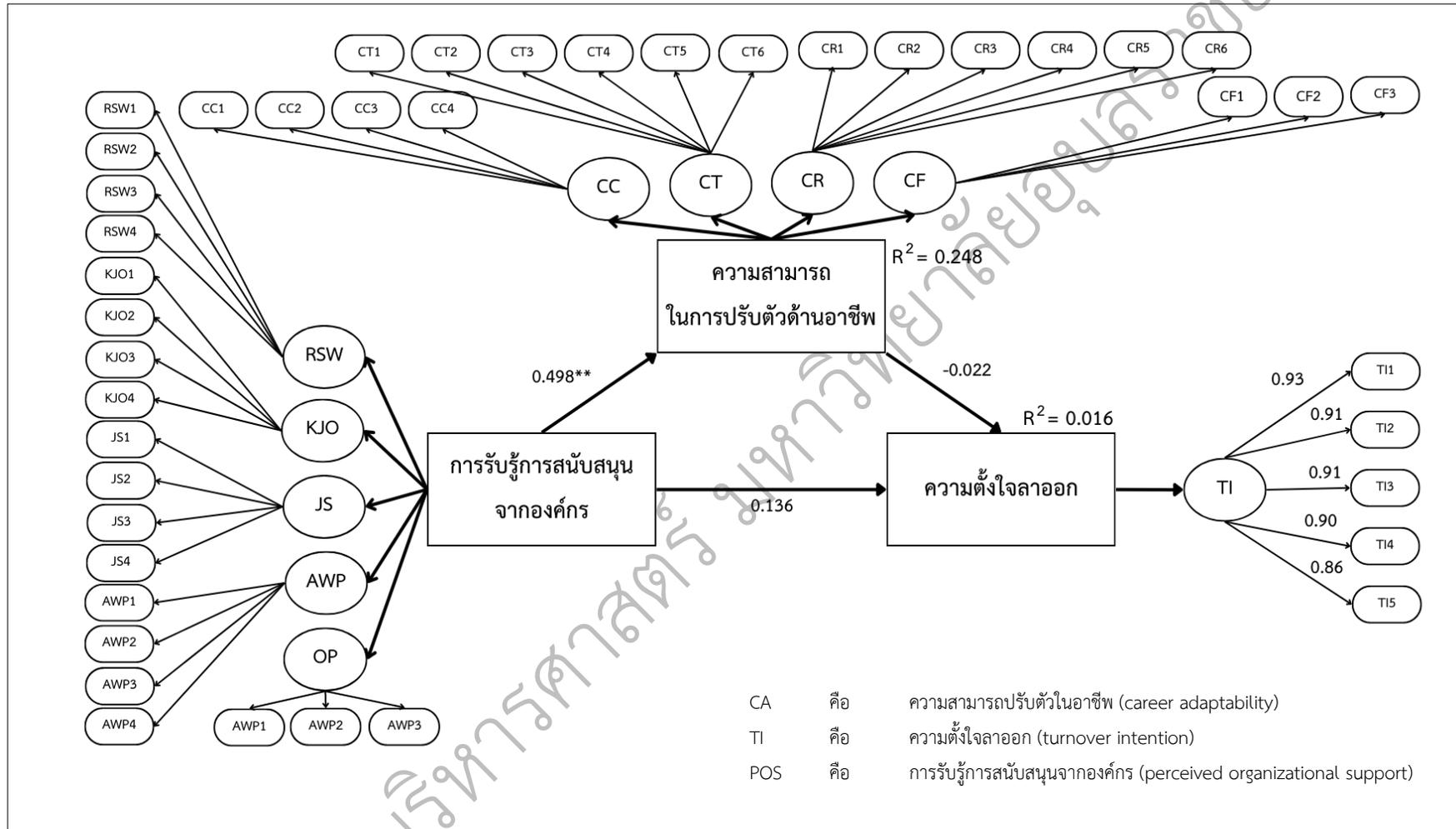
#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1-4 ได้แก่ (1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ (3) ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีอิทธิพลในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก (4) ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจลาออก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ครั้งแรก พบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลเพื่อลดค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) และค่าองศาอิสระ (df) โดยการพิจารณาปรับค่า Modification Indices (MI) ซึ่งเป็นการปรับค่าความแปรปรวนร่วม (covariance) ที่มีค่ามากที่สุดก่อน (โกศล จิตวิรัตน์ และคณะ, 2556) ผลการวิเคราะห์หลังปรับโมเดลพบว่าโมเดลมีความสอดคล้อง ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2$	-	1273.561	-
df	-	822	-
$\chi^2/df$	< 3	1.549	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.07	0.047	ผ่านเกณฑ์
RMR	<0.08	0.054	ผ่านเกณฑ์
CFI	>0.90	0.904	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.6 พบว่า  $\chi^2 = 1273.561$ ,  $df = 822$ ,  $p = 0.000$  จะเห็นได้ว่าค่า  $p$  มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งค่าสถิตินี้ไม่ผ่านตามเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ยอมรับได้เนื่องจากขนาดตัวอย่างมากกว่า 250 (Hair et al., 2010) นอกจากนี้หากพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ได้แก่  $\chi^2/df = 1.549$ ,  $RMSEA = 0.047$ ,  $RMR = 0.054$  และ  $CFI = 0.904$  จึงสรุปได้ว่าโมเดลวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัยแสดงดังภาพที่ 4.1 และ ตารางที่ 4.7 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถปรับตัวในอาชีพ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.498 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 4.7 ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความสามารถปรับตัวในอาชีพ			ความตั้งใจลาออก		
	DE	DE	DE	DE	IE	TE
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.498**	0.136	0.136	0.136	-	0.498**
ความสามารถปรับตัวในอาชีพ	-	-0.022	-0.022	-0.022	-	-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ความสอดคล้อง
ข้อที่ 1 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก	ไม่สอดคล้อง
ข้อที่ 2 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ	สอดคล้อง
ข้อที่ 3 คือ ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีอิทธิพลในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก	ไม่สอดคล้อง
ข้อที่ 4 ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจลาออก	ไม่สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.7 และ 4.8 การพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปร พบว่าทั้ง ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และตัวแปรความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรความตั้งใจลาออก จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ไม่ได้เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และตัวแปรความตั้งใจลาออก